Le travail à temps partiel, le partage du travail comme mesure de sécurité d'emploi et la sous-traitance

Recueil de clauses-types

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

Québec

86-0169/

Le travail à temps partiel, le partage du travail comme mesure de sécurité d'emploi et la sous-traitance

Recueil de clauses-types

Le contenu de cette publication
a été réalisé par
le ministère du Travail
du Québec

Cette édition a été produite
par la Direction générale
des publications gouvernementales
du ministère des Communications

Dépôt légal — 2 trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-09001-6 (pour la série)
ISBN 2-551-08998-0

© 1985, Gouvernement du Québec

Le travail à temps partiel, le partage du travail comme mesure de sécurité d'emploi et la sous-traitance

Recueil de clauses-types

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

par

Normande Lewis

et

André Desjardins

Québec

Centre de recherche et de statistiques
sur le marché du travail

Le travail à temps partiel

Normande Lewis
Service de l'analyse des conditions
de travail et de la rémunération
Ministère du Travail
Juillet 1984

Table des matières

Le travail à temps partiel

Introduction 5
1. Méthode et analyse 7
1.1 Méthode 7
1.2 Analyse 9
1.2.1 Les salariés réguliers à temps partiel 9
1.2.2 Les salariés à temps partiel non réguliers (réservistes) 12
2. Recueil 15
Index des conventions citées par secteur 43

Partage du travail comme mesure de sécurité d'emploi

L'importance et la répartition de la clause de partage du travail 47
Le contenu de la clause 48
Le programme fédéral de partage du travail 48
Recueil 51
Index des conventions citées par secteur 59

La sous-traitance

Introduction 63
1. Méthode et analyse 65
1.1 Méthode 65
1.2 Analyse et commentaires 68
2. Recueil 73
Index des conventions citées par secteur 89

Introduction

On a observé au cours des dernières années un accroissement significatif du pourcentage de conventions collectives au Québec qui renferment une disposition ou plus sur le travail à temps partiel ou sur les salariés à temps partiel[1]. Or, même si les salariés à temps partiel ne font pas partie en majorité d'une unité de négociation, les dispositions négociées à l'égard des différents types de salariés à temps partiel influenceront sans doute graduellement le statut et les conditions de travail de toute la main-d'oeuvre à temps partiel.

Il existe différents types de travail à temps partiel et donc de statuts d'employés à temps partiel. C'est ce que révèle d'abord l'examen des conventions collectives. La première section de cet ouvrage comprend donc un bref exposé de la méthode de présentation et d'analyse des clauses ainsi que l'exposé des principales tendances que révèlent une centaine de conventions analysées. La seconde partie de l'ouvrage expose les clauses-types, c'est-à-dire des exemples de clauses illustrant les tendances. Le lecteur trouvera en outre un index des conventions dont sont tirées ces clauses, en annexe.

---

1. Voir, à ce sujet: « Salariés à temps partiel et conventions collectives », *in: Le marché du travail*, décembre 1983, p. 58.

I. Méthode et analyse

1.1. Méthode

L'étude de base se fonde sur un échantillon au hasard de 110 conventions expirant toutes le ou après le 31 mars 1983 et originant exclusivement du secteur privé et des municipalités[1]. Elles représentent plus de 8 % de l'ensemble des conventions renfermant au moins une disposition sur le travail à temps partiel, selon la banque informatisée de conventions du Ministère.

Ces 110 conventions présentent une grande diversité en ce qui concerne le secteur d'activité de l'employeur, l'affiliation syndicale (ou la non-affiliation) et la taille de l'unité de négociation, comme le montre le tableau qui suit. Cette diversité a été recherchée afin de refléter au mieux les diverses positions et formulations adoptées lors de la négociation.

1. Soquip n'est pas considéré comme une entreprise publique ou parapublique par le système informatisé qui enregistre les conventions au ministère du Travail.

Répartition des conventions de l'échantillon en regard de toutes les conventions renfermant une disposition sur le temps partiel

	Univers	Échantillon	
	%	%	N
Selon le secteur d'activité			
Agriculture	1,0	0,9	1
Sylviculture	0,1	0,0	0
Chasse et pêche	0,0	0,0	0
Mines, carrières et puits de pétrole	0,5	0,9	1
Industries manufacturières	18,7	19,1	21
Bâtiments et travaux publics	0,4	0,9	1
Transports, communications et autres services publics	10,4	13,6	15
Commerce	24,2	20,0	22
Finances, assurances et affaires immobilières	9,4	7,3	8
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	25,8	22,7	25
Administration publique (municipalités)	9,7	14,5	16
Total	**100**	**100**	**110**
Selon l'affilitation syndicale ou la non-affiliation			
Congrès du travail du Canada (C.T.C.)	2,8	9,1	10
Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.)	0,5	0,9	1
Confédération des syndicats canadiens (C.S.D.)	0,2	0,9	1
Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.)	5,0	10,0	11
Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.)	23,2	21,8	24
Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.)	39,4	28,2	31
Sundicats indépendants internationaux (S.I.I.)	13,4	11,8	13
Syndicats indépendants nationaux (S.I.N.)	0,2	0,0	0
Syndicats indépendants provinciaux (S.I.P.)	3,6	7,3	8
Syndicats indépendants locaux (S.I.L.)	11,8	10,0	11
Total	**100**	**100**	**110**
Selon la taille des unités de négociation			
Moins de 20 salariés	45,8	36,4	40
20 à 49 salariés	28,5	27,3	30
50 à 99 salariés	12,3	18,2	20
100 à 199 salariés	6,8	6,4	7
200 à 499 salariés	4,3	7,3	8
500 salariés et plus	2,3	4,5	5
Total	**100**	**100**	**110**

1. L'univers correspond à l'ensemble des conventions du secteur privé et des municipalités expirant le ou après le 31 mars 1983 qui renfermaient une clause sur les salariés à temps partiel.

Source: système du C.R.S.M.T. (sortie informatique de juin 1983).

Comme l'étude se voulait empirique à la base et tirer ses résultats des textes de conventions eux-mêmes, ni le « travail à temps partiel » ni « le salarié à temps partiel » n'ont fait l'objet d'une définition « a priori ». C'est à l'examen des conventions que s'est dégagé un certain nombre de catégories de salariés à temps partiel. Il est donc apparu pertinent de présenter les résutats suivant la catégorie de salarié visée par la clause.

Cinq (5) catégories de salariés à temps partiel se sont donc dégagées, catégories présentées ci-dessous. Il s'agit là d'un simple outil de travail, cette catégorisation ne revêtant aucun caractère officiel.

Principales catégories de salariés à temps partiel — instruments de recherche

Catégorie 1

Salarié dont la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail est sensiblement inférieure, en moyenne, à ce que les parties signataires de la convention considèrent comme normale, dont les heures de travail quotidiennes ou hebdomaires sont souvent brisées en raison de la nature du travail mais que l'employeur considère néanmoins sur un poste régulier; l'horaire peut présenter une forte régularité d'une journée et d'une semaine à l'autre (exemple, les brigadiers scolaires) ou très peu de régularité (exemple, les pompiers à temps partiel); ce salarié n'a généralement pas dans l'organisme en cause son équivalent à temps plein et, pour cette raison, il a souvent sa propre convention (exemples: les placiers et les préposés du Forum de Montréal).

Catégorie 2

Salarié dont la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail est régulièrement inférieure à la journée ou à la semaine normale de travail des salariés à temps plein de l'établissement qui effectuent le même travail et que l'employeur considère néanmoins sur un poste régulier spécifique; son horaire est généralement régulier ou répétitif en courte ou moyenne période; ce sont, en bref, les « temps partiel » réguliers et l'ancienneté qu'ils accumulent influence souvent leur statut (exemple, les « extras réguliers » dans l'hôtellerie qui effectuent plus de mille (1 000) heures dans l'année).

Catégorie 3

Salarié dont la durée quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est sensiblement inférieure à la durée normale des salariés à temps plein de l'employeur et que ce dernier ne considère pas comme un régulier; il est embauché occasionnellement pour un nombre variable de jours ou d'heures souvent inconnu lors de l'embauche, et dans les circonstances ou pour les raisons suivantes:

— remplacer des salariés réguliers absents;
— faire face à un surcroît temporaire de travail;
— effectuer des tâches spécifiques et irrégulières.

C'est la catégorie par excellence des « réservistes » qui se présentent sous diverses appellations: salariés à temps partiel, aides à temps partiel, temporaires, occasionnels, remplaçants, surnuméraires, supplémentaires, suppléants, extras non réguliers, etc...

Catégorie 4

Salarié dit « saisonnier » dont l'embauche est dictée par la (ou les) pointe(s) saisonnière(s) caractérisant le secteur d'activité de l'employeur; il n'est généralement pas considéré comme occupant un poste régulier mais l'employeur peut lui accorder, après une période de probation, le statut de « saisonnier régulier »; son horaire de travail correspond le plus souvent à celui des employés réguliers de l'employeur effectuant un même travail ou un travail similaire; en général, la durée de travail annuelle du saisonnier n'excède pas six (6) mois et elle est le plus souvent continue.

Catégorie 5

Étudiant ou stagiaire, ce salarié est le plus souvent embauché durant l'été pour une période continue de quelques mois (4 ou 5 en général); son horaire est stable d'une semaine à l'autre et se compare en général à celui des employés à temps plein de l'établissement qui effectuent le même genre de travail; s'il se confond parfois avec les salariés des catégories 3 et 4, l'étudiant est identifié de façon particulière dans les conventions et possède un statut et des conditions de travail qui lui sont spécifiques.

Ce recueil se limite aux clauses relatives aux salariés des catégories 2 et 3, en comparaison avec les conditions de travail accordées aux « temps plein » de la même unité; il s'agit des salariés à temps partiel que nous pouvons considérer comme « réguliers » et des salariés à temps partiel non réguliers que nous pouvons qualifier de « réservistes ». Les conditions de travail des salariés des catégories 4 et 5 sont relativement bien connues; quant aux salariés de catégorie 1, ils ne sont pas nombreux et ils

constituent tous des cas d'espèce en raison de la spécificité de leurs tâches; en outre, ils n'ont pas leur contre-partie à temps plein dans l'établissement de sorte qu'une comparaison des conditions de travail à temps plein et à temps partiel s'avère impossible (pompiers à temps partiel dans une petite ville, préposés et placiers du Forum de Montréal, brigadiers scolaires...).

La première section de cet ouvrage présente donc les principales tendances en matière de négociation eu égard aux salariés des catégories 2 et 3; le texte est assorti de renvois qui réfèrent aux conventions de la seconde partie fournissant des illustrations de ces tendances. Le renvoi entre parenthèses fournit le numéro donné à la convention, le nom de la partie patronale signataire, le sigle de l'organisme auquel est affiliée la partie syndicale signataire ou encore le sigle indiquant qu'il s'agit d'un syndicat indépendant soit local (Ind. Loc.), soit provincial (Ind. Prov.), soit encore international (Ind. Int.). On a tenté de réunir toutes les clauses nécessaires à l'illustration et à la compréhension d'une position; toutefois, vu l'ampleur de certaines clauses et de quelques conventions sur le travail à temps partiel, il était impossible de citer « in extenso » toutes les clauses qui s'appliquaient au « temps partiel » dans une convention. Les extraits présentés devraient néanmoins faciliter l'interprétation des tendances qui se manifestent. Certains termes faisant partie d'une citation ont été soulignés par nous afin de faciliter au lecteur le repérage d'extraits ou encore de séparer les diverses citations lorsque celles-ci étaient nombreuses.

1.2. Analyse

1.2.1. Les salariés réguliers à temps partiel

Parmi les 110 conventions de l'échantillon, 58 traitent de salariés correspondant à notre deuxième catégorie de salariés à temps partiel, les réguliers. La répartition de ces 58 conventions selon le secteur d'activité, l'affiliation syndicale (ou non) et la taille de l'unité de négociation se différencie très peu de la répartition des 110 conventions de l'échantillon. On a seulement relevé une légère sur-représentation des unités comptant moins de 50 salariés et l'absence de syndicats indépendants internationaux parmi les parties signataires de ces conventions.

Toutes ces 58 conventions traitant de « réguliers » à temps partiel prévoient à leur sujet des conditions de travail proportionnelles à celles des « temps plein » de l'employeur. Toutefois, si un tiers d'entre elles ne fournissent aucune précision additionnelle, après avoir énoncé le principe du prorata, près d'un autre tiers ajoutent des modalités d'application du principe, et plus d'un autre tiers apportent des restrictions à ce principe tout en apportant des précisions pratiques. Nous insisterons particulièrement sur ces conventions qui explicitent l'application du prorata ou y apportent des restrictions ici ou là.

a) Définitions et statut des salariés réguliers à temps partiel

Une bonne moitié des 58 conventions renferment une définition de ces salariés. Celle-ci fait généralement référence au terme de « régulier » mais pas toujours (cc. 1: Rôtisserie St-Hubert (Lévis)... et FTQ; cc. 8: Ville d'Amqui... et CTC). Elle contient généralement aussi une précision concernant la durée hebdomadaire de travail (cc. 3: Classic Book Shops... et CSN; cc. 1: Rôtisserie St-Hubert... et FTQ); parfois aussi elle limite le statut de temps partiel régulier à celui qui a complété avec succès sa période de probation (cc. 4: Autobus Sud-Ouest... et CSD; cc. 6: Hôtel Loew's « Le Concorde »... et FTQ; cc. 7: Coop. Lac St-Pierre... et CSN).

En général, la prestation de travail des « temps partiel réguliers » est attendue selon une certaine régularité, ce qui les distingue des salariés à temps partiel de réserve (cc. 5: Caisse pop. de Vimont et CSN; cc. 4: Autobus Sud-Ouest... et CSD; cc. 7: Coop. Lac St-Pierre et CSN).

Dans plusieurs hôtels, on trouve non seulement des salariés réguliers à temps partiel proprement dits, mais aussi, pour les banquets, des « extra réguliers »; parmi ceux-ci, la convention peut distinguer ceux de la première liste d'ancienneté (qui sont régulièrement appelés au travail) et ceux de la deuxième liste, les « extra supplémentaires ». On peut donc classer ceux de la première liste dans notre catégorie de « réguliers » et ceux de la seconde liste parmi nos réservistes (cc. 6: Hôtel Loeow's « Le Concorde » et FTQ).

En relation avec le statut de régulier de ces salariés, il faut mentionner la fréquence de clauses énonçant la préséance du travail à temps plein par rapport au travail à temps partiel; souvent rédigées sous forme d'énoncés de principe, ces clauses protègent de manière plus ou moins ferme, selon les cas, les salariés à temps plein contre un morcellement de leur emploi au

profit d'emplois à temps partiel (cc. 11: Couvoir Boire & Frères... et Ind. Loc.; cc. 12: Corp. épiscopale... De Sherbrooke... et CSD; cc. 20: Caisse populaire St-Jacques... et CSD).

Les clauses interdisant les ententes particulières entre l'employeur et les salariés sans l'approbation du syndicat, même si elles sont rédigées pour s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'unité, influencent tout particulièrement le statut et les conditions de travail des « temps partiel » tout en protégeant la main-d'oeuvre à temps plein (cc. 2: Consortium S.L.S.J... et FTQ; cc. 1: Rôtisserie St-Hubert (Lévis)... et FTQ).

Le statut des salariés à temps partiel réguliers se trouve aussi précisé dans les clauses réglementant les mouvements de main-d'oeuvre; mais voyons tout d'abord la question des heures de travail.

b) Heures de travail des salariés réguliers à temps partiel

Ce ne sont pas toutes les conventions qui traitent des heures de travail de ces salariés, malgré le statut de « régulier » de ces salariés. Une majorité de conventions y font cependant référence, mais souvent en ne prévoyant qu'un nombre d'heures ou une charge inférieur(e) à la durée ou charge normale de travail (des « temps plein ») (cc. 8: Ville d'Amqui et CTC; cc. 17: Cie Paquet et FTQ).

Une quinzaine de conventions sur 58 fixent un seuil minimal d'heures par jour ou par semaine (ex. 15, 20, 24 ou 25 heures par semaine, jamais moins de 3 ou 4 heures par jour): (cc. 12: Corp. épiscopale de Sherbrooke... et CSD; cc. 21: Zeller's Ltée (Lachute)... et CTC). Il est à noter qu'aucune de ces convention ne prévoit une limite inférieure à 15 heures par semaine, seuil d'admissibilité des salariés au régime d'assurance-chômage.

Seulement 16 conventions sur 58 fixent un maximum aux heures de travail des réguliers à temps partiel; mais additionnées aux conventions qui, dans la définition de ces salariés, indiquent qu'ils effectuent une semaine réduite ou au maximum la semaine normale des « temps plein », c'est une forte majorité de conventions qui fixent un maximum aux heures de travail des salariés réguliers à temps partiel.

Lorsque le maximum ne correspond pas à la durée normale de travail des « temps plein », il se situe entre 15 et 37 heures par semaine, à 3 jours par semaine, à 4 ou 5 heures par jour, à 75 % de la charge d'enseignement des « temps plein », à « deux sorties par jour de 3 heures chacune » dans le transport... (cc. 6: Hotel Loew's « Le Concorde »... et FTQ; cc. 4: Autobus Sud-ouest... et CSD).

Cinq (5) conventions sur 58 prévoient à la fois un minimum et un maximum d'heures, ce qui fournit un cadre plus strict à la prestation de travail (cc. 18: Magasin Continental (St-Félicien)... et CSD; cc. 3: Classic Book Shops... et CSN; cc. 4: Autobus Sud-ouest... et CSD).

Les mimina et maxima sont parfois accompagnés des termes « généralement » ou « habituellement » ce qui entraîne une certaine flexibilité à l'occasion (cc. 6: Hotel Loew's « Le Concorde » et... FTQ; cc. 2: Consortium S.L.S.J... et FTQ; cc. 11: Le Couvoir Boire & Frères... et Ind. Loc.). Cette programmation des horaires peut par ailleurs comporter des avantages et des inconvénients pour l'une et l'autre partie (cc. 3: Classic Book Shops... et CSN; cc. 22: F. Pilon... et FTQ), et être parfois contraignante.

En relation avec les horaires de travail et les statuts, il y a la question du changement possible de statut, qu'il s'agisse d'une demande de la part d'un salarié, d'une nécessité dans l'entreprise ou de l'importance des heures effectuées par le régulier à temps partiel qui oblige à un tel changement, comme le prévoient quelques conventions (cc. 22: F. Pilon... et FTQ; cc. 26: Quincaillerie Durand... et CSN).

Treize (13) conventions sur 58 traitent spécifiquement de la possibilité pour un « temps plein » de devenir salarié à temps partiel alors que quelques-unes seulement font référence à la possibilité inverse. Cette comptabilité n'a toutefois guère de signification car il faut compter avec les règles régissant le comblement des postes vacants, postes auxquels le « temps partiel » peut toujours poser sa candidature et souvent bénéficier alors d'une priorité par rapport à tout candidat extérieur à l'unité de négociation (cc. 17: Cie Paquet... et FTQ); par ailleurs, il se peut que l'accès à un poste à temps partiel d'un « temps plein » ne soit pas volontaire mais découle d'une mise à pied et d'un rappel à un tel poste (cc. 23: Coop. Fédérée du Québec... et FTQ; cc. 22: F. Pilon... et FTQ; cc. 13: Service de transfusion sanguine... et Ind. Prov.). Cette dernière convention représente d'ailleurs le seul cas où il est explicitement prévu qu'un temps plein pourrait, toutes conditions remplies, occuper 2 postes à temps partiel, suite à un déplacement.

c) Probation, ancienneté et effets de l'ancienneté

La majorité des conventions référant à des « réguliers à temps partiel » ne traitent pas de façon spécifique de la probation et de l'accumulation de l'ancienneté en regard des « temps partiel »; mais il semble clair que les dispositions générales en la matière s'appliquent à eux au prorata du temps travaillé.

Lorsque des explications sont fournies sur la probation et l'ancienneté, la période de probation est ajustée en fonction du temps travaillé ou simplement confirmée; l'ancienneté se calcule en tenant compte des heures, des jours et des mois travaillés (cc. 2: Consortium S.L.S.J... et FTQ; cc. 9: Pharm-Escompte J. Coutu et Ind. Loc.; cc. 13: Service de transfusion Sanguine et Ind. Prov.). Dans l'enseignement privé, l'accumulation de l'ancienneté par un « temps partiel » n'accorde pas forcément la permanence puisque celle-ci est réservée aux « temps plein » qui ont signé un contrat de ce type (cc. 15: Église arménienne... et Ind. Loc.).

Règle très générale, la période de probation effectuée à titre de salarié régulier à temps partiel est valable si le salarié devient par la suite à temps plein et elle n'a pas à être effectuée de nouveau (cc. 22: F. Pilon... et FTQ; cc. 1: Rôtisserie St-Hubert... et FTQ).

Dans quelques conventions il est spécifié que l'ancienneté des « temps partiel » est calculée séparément de celle des « temps plein » (cc. 19: Métro-Richelieu... et FTQ; cc. 18: Magasin Continental (St-Félicien)... et CSD). Mais si, le plus souvent, dans les conventions explicites, il n'est pas fait mention d'une liste séparée de façon expresse, la liste d'ancienneté peut tout de même indiquer le statut du salarié de sorte que si une clause spécifie ailleurs que l'ancienneté des « temps partiel » ne peut prévaloir sur celle des « temps plein », cela produit les mêmes effets qu'une liste séparée. Comme les clauses sur la préséance des « temps plein » sont très fréquentes, l'effet est important, notamment en matière de mouvements de main-d'oeuvre (cc. 22: F. Pilon... et FTQ; cc. 21: Zeller's (Lachute). et CTC).

L'ancienneté peut être comptabilisée sur une même liste pour tous les réguliers de l'employeur (à temps plein ou à temps partiel); alors, il va de soi que les « temps plein » accumulent l'ancienneté plus vite que les « temps partiel » et les chances pour un « temps partiel » de supplanter un « temps plein » sont réduites et ne concernent à peu près que les tout nouveaux employés à temps plein (cc. 3: Classic Book Shops... et CSN).

Comme plusieurs conventions demeurent peu explicites sur ces questions, une fois posée la règle du prorata, il est délicat de trancher sur l'égalité des droits des « temps partiel » et des « temps plein » lorsque l'ancienneté est égale; néanmoins, les énoncés de principe favorisant les droits des « temps plein » paraissent déterminants. Les textes de convention plus élaborés prévoient d'ailleurs un ordre à respecter dans les mises à pied et les rappels où les « temps plein » sont généralement favorisés en premier lieu (cc. 21: Zeller's (Lachute)... et CTC).

En définitive, plus souvent qu'autrement, les conventions plus spécifiques privilégient les « temps plein » aux dépens des « temps partiel » dans l'application des règles d'ancienneté aux mouvements de main-d'oeuvre. Toutefois, comme plusieurs conventions prévoient le prorata et n'édictent que des règles générales en ces matières, par exemple, à l'égard des « réguliers » de l'employeur, ce sont les pratiques réelles qui pourraient renseigner sur les possibilités réelles des « temps partiel » de déplacer un « temps plein » en cas de mise à pied ou de supplanter un « temps plein » lors d'un rappel ou d'une promotion.

L'ancienneté a également des effets sur le choix ou la détermination des salariés qui effectueront le travail supplémentaire disponible. Quand les textes de convention traitent de cette question, la tendance est généralement à l'effet d'accorder ces heures de préférence aux « temps plein » avant de les offrir aux « temps partiel » (compte tenu de la capacité à exécuter les tâches). Néanmoins, en cas de refus de la part des « temps plein », i.e. si l'employeur doit désigner le travailleur qui les effectuera, le « temps partiel » est normalement assigné avant le « temps plein » (c.c. 39: Thompson & Alix... et Ind. Loc.) ou bien c'est celui qui a le moins d'ancienneté dans la classification qui est désigné, ce qui équivaut souvent à désigner le « temps partiel » aussi (c.c. 19, Métro-Richelieu... et FTQ; cc. 11: Couvoir Boire & Frères... et Ind. Loc.).

d) Salaires, avantages sociaux et autres clauses monétaires

Règle générale, les 58 conventions référant à des réguliers à temps partiel prévoient pour ceux-ci les mêmes salaires et la même échelle que pour les « temps plein » exerçant les mêmes fonctions. Ce salaire peut toutefois être traduit sur une base horaire pour tenir compte

du temps travaillé ou bien, la progression dans l'échelle peut se faire suivant le rythme d'accumulation de l'ancienneté (c.c. 19: Métro-Richelieu... et FTQ; cc. 25: Féd. Des Caisses pop... et FTQ; cc. 15: Église Arménienne Sourp Hagop... et Ind. Loc.). Les mêmes majorations pour temps supplémentaire prévalent aussi et des équivalences sont prévues en matière de primes, d'indexation ou de rétroactivité (cc. 19: Métro-Richelieu... et FTQ; cc. 16: Séminaire de Québec... et CTC; cc. 11: Le Convoir Boire et Frères... et Ind. Loc.; cc. 21: Zeller's (Lachute)... et CTC). Il exite toutefois des exceptions (cc. 23: Coop. Fédérée du Québec... et FTQ).

Pour les « temps partiel » comme pour les « temps plein », le taux majoré pour temps supplémentaire s'applique après la semaine normale dans l'établissement (cc. 16: Séminaire de Québec... et CTC; cc. 19: Métro-Richelieu... et FTQ).

En matière d'avantages sociaux, la règle du prorata se vérifie dans l'ensemble (cc. 2: Consortium S.L.S.J... et FTQ; cc. 7: Coop. Agricole Lac-St-Pierre et CSN; cc. 16: Séminaire de Québec... et CTC; cc. 17: Cie Paquet... et FTQ), bien que l'on rencontre dans une minorité de conventions une ou quelques restrictions. C'est donc là un des chapitres de la convention où peut s'inscrire le statut « second » du « temps partiel » régulier.

Les avantages non consentis aux « temps partiel » réguliers concernent surtout, par ordre de fréquence:

— les congés mobiles, les congés sans solde et les congés de perfectionnement (cc. 25: Fédération des Caisses pop... et FTQ; cc. 37: Soquip... et CTC);
— les congés-maladie et les assurances (quelques cas d'exclusions spécifiques (cc. 19: Métro-Richelieu... et FTQ));
— les congés fériés et les congés sociaux qui ne coïncident pas avec les jours ouvrables du « temps partiel » (cc. 23: Coop. Fédérée du Québec... et FTQ; cc. 25: Féd. des Caisses pop... et FTQ: cc. 9: Pharm-Escompte J. Coutu... et Ind. Loc.).

Rarement, à ce qu'il semble, les avantages sociaux se trouvent monnayés et liquidés avec la paie dans le cas des « temps partiel » réguliers (cc. 24: Corp. municipale de la Ville de Tracy... et Ind. Prov.). Les avantages sociaux offerts sont normalement accordés au prorata du temps travaillé et quelques conventions explicitent les modalités d'application ou de calcul (cc. 23: Coop. Fédérée du Québec... et FTQ; cc. 11: Couvoir Boire & Frères... et Ind. Loc.).

Trop peu de conventions traitent d'un régime de pension pour qu'une tendance quelconque puisse se dégager en rapport avec les « temps partiel » réguliers. Leur participation à un régime existant est d'ailleurs conditionnée par les règles d'admissibilité du régime que la convention n'aborde généralement pas.

Lorsqu'il y a une clause sur le régime de maternité celle-ci est généralement rédigée en termes généraux pour s'appliquer à l'ensemble des salariées. Quelques conventions renseignent néanmoins à l'égard des salariées à temps partiel (cc. 37: Soquip... et CTC).

En bref, il se dégage de l'analyse des 58 conventions que c'est principalement au niveau des règles d'ancienneté, des effets de celle-ci sur les mouvements de main-d'oeuvre et au niveau des énoncés de principe limitant l'embauche des « temps partiel » réguliers que se manifeste le statut « second » de ce salarié. En ce qui concerne le salaire et les avantages sociaux, la grande majorité des conventions accordent le prorata, quitte à fixer des équivalences ou modalités d'application dans le cas des « temps partiel ». Une minorité de conventions réservent certains congés ou assurances aux « temps plein ». Or, la situation des « temps partiel » non réguliers (les réservistes) s'avère assez différente.

1.2.2 Les salariés à temps partiel non réguliers (réservistes)

La très grande majorité des conventions étudiées font référence à au moins un type de salariés à temps partiel non réguliers, certaines à deux ou même trois types de ces salariés (92/110). Rappelons que ces salariés se caractérisent par l'absence de régularité de leur prestation de travail; l'employeur recourt à leurs services principalement lorsqu'il s'agit de remplacer des salariés réguliers absents, de faire face à un surcroît de travail ou de faire effectuer des tâches spécifiques ou irrégulières. Ce sont des salariés ou aides à temps partiel, des temporaires, des occasionnels, des remplaçants, suppléants, surnuméraires, supplémentaires, ou « extra » (cc. 5: Caisse pop. de Vimont... et CSN; cc. 40: Smith Transport.. et Ind. Int.).

On trouve dans environ la moitié de ces conventions l'exclusion de ces salariés des dispositions de la convention (cc. 26: Quincaillerie Durand... et CSN; cc. 40: Smith Transport... et Ind. Int.) alors qu'une autre moitié les assujettissent à la convention au moins partiellement.

Il ne faut toutefois pas accorder à cette comptabilité trop d'importance car, en fait, plusieurs textes les excluant de la convention leur consacrent tout de même quelques clauses, et en général celle sur les salaires (cc. 6: Hotel Loew's « Le Concorde »... et FTQ; cc. 16: Séminaire de Québec... et CTC; cc. 26: Quincaillerie R. Durand... et CSN; cc. 27: Tési Saguenay (1974)... et CSN). Inversement, d'autres textes posent le principe de leur assujettissement mais apportent aussitôt des restrictions ou exclusions (cc. 4: Autobus Sud-ouest... et CSD; cc. 10: Syndicat de l'enseignement de Lanaudière... et Ind. Loc.; cc. 37: Soquip... et CTC).

Mentionnons en outre que certaines conventions se situent dans un zone grise entre ces deux tendances telle celle qui prévoit une entente spéciale écrite lors de l'embauche d'un réserviste.

Par opposition aux restrictions importantes apportées aux conditions de travail de ces salariés en général, il faut mentionner que 3 conventions sur 92 stipulent en principe la règle du prorata à l'égard de leurs réservistes (cc. 28: Marché D.H. Ouellet et Marché d'Amours (2 conventions)... et CSN; cc. 38: Industrie Super-Métal... et FTQ). Ces conventions ne précisent toutefois pas l'application de certains bénéfices plus difficilement applicables à ce type de salariés (ex. les assurances collectives).

Les renseignements qui suivent sont principalement issus des conventions qui couvrent partiellement les réservistes puisque les autres conventions fournissent peu de renseignements.

a) Statut du salarié, heures de travail et protection de la main-d'oeuvre à temps plein

Dans les définitions relatives aux réservistes, on trouve principalement les circonstances ou situations permettant leur embauche; certains textes demeurent assez ouverts (cc. 31: Zeller's Ltée (Noranda)... et FTQ) alors que d'autres limitent de façon plus stricte le recours à cette main-d'oeuvre d'appoint (cc. 30: Salaison Lévesque et CSN; cc. 29: Autobus Trans-Urbain... et Ind. Loc.). Il est très fréquent qu'un énoncé de principe vienne de plus confirmer la préséance des réguliers de l'employeur sur le travail disponible (cc. 29: Autobus Trans-Urbain... et Ind. Loc.; cc. 30: Salaison Lévesque... et CSN; cc. 31: Zeller's Ltée (Noranda)... et FTQ; cc. 40: Smith Transport... et Ind. Int.).

En ce qui concerne les heures de travail, elles ne sont presque jamais prévues à la convention puisque ces heures ne sont guère prévisibles. Néanmoins, il semble implicite que les remplaçants et suppléants prennent les heures et tâches courantes de l'employé régulier qu'ils remplacent. Quant aux occasionnels, temporaires, surnuméraires et autres, ils travaillent sur appel et leurs heures ou charges de travail varient; elles sont parfois limitées par une maximum fixé dans la convention (cc. 30: Salaison Lévesque... et CSN; cc. 31: Zeller's Ltée (Noranda)... et FTQ); un minimum d'heures de salaire peut leur être garanti en cas d'appel (cc. 31: Zeller's Ltée (Noranda) et FTQ).

b) Probation, ancienneté et applications de l'ancienneté

C'est au niveau de ces clauses que le statut de réserviste apparaît le plus clairement secondaire. En effet, même si la moitié environ des conventions les assujettissent à certaines dispositions du contrat, la plupart apportent des restrictions ou exclusions au niveau des droits qu'entraîne l'ancienneté. Si certains textes sont brefs, mentionnant simplement les numéros de clauses dont ils sont exclus, d'autres textes expriment les tendances suivantes:

— dans plusieurs conventions les réservistes n'ont ni période d'essai ni cumul d'ancienneté (cc. 37: Soquip et CTC; cc. 40: Smith Transport... et Ind. Int.);

— quand l'ancienneté est accumulée, elle s'applique généralement, après la période de probation, à l'intérieur du groupe de réservistes (ancienneté séparée); elle ne peut jamais s'exercer à l'encontre de celle des salariés réguliers (cc. 32: De La Chevrotière... et Ind. Loc.; cc. 33: Supermarchés J. Labrecque... et Ind. Loc.: cc. 34: Larochelle et Frères... et CSN);

— l'ancienneté acquise par les réservistes détermine principalement l'ordre à suivre dans les mises à pied et les rappels de réservistes, ainsi que le volume des heures confiées à l'un ou l'autre des réservistes, les chances pour eux de décrocher un poste régulier et d'y apporter leur ancienneté de réserviste, le choix, parmi les réservistes, de la période de vacances, des congés, du temps supplémentaire... (cc. 32: De La Chevrotière... et Ind. Loc.; cc. 33: Supermarchés J. Labrecque... et Ind. Loc.).

L'ancienneté des réservistes leur vaut rarement des droits égaux à ceux des réguliers de l'employeur; quelques conventions plus avanta-

geuses représentent les exceptions qui confirment la règle générale (cc. 10: Syndicat de l'enseignement de Lanaudière... et Ind. Loc., cf. temporaires; cc. 13: Service de Transfusion Sanguine... et Ind. Prov. (cf. infirmier(e) temporaire)).

c) Salaires, surtemps, avantages sociaux et autres clauses monétaires

En matière de salaire et de surtemps, la règle générale est à l'effet d'appliquer aux réservistes les mêmes taux qu'aux autres salariés, suivant l'échelle prévue, et les mêmes majorations fixées pour le temps supplémentaire (cc. 20: Caisse pop. St-Jacques et CSD; cc. 35: Place Bonaventure... et FTQ; cc. 14: Hotel F.L... et CSN). Une minorité de conventions seulement dérogent à cette tendance prévoyant soit le taux de salaire minimal de la fonction, soit un taux inférieur à celui du « temps plein », soit encore le salaire minimum légal (cc. 16: Séminaire de Québec... et CTC; cc. 32: De La Chevrotière... et Ind. Loc.; cc. 26: Quincaillerie R. Durand... et CSN). À ces dérogations toutefois, il faut sans doute ajouter plusieurs établissements parmi ceux qui excluent ces réservistes de toute la convention.

Lorsqu'il est question d'augmentations de salaire, de primes ou de boni, des équivalences peuvent être prévues dans la convention (cc. 19: Métro-Richelieu... et FTQ; cc. 17: Cie Paquet... et FTQ). Les escomptes pour achat dans l'établissement de l'employeur, lorsqu'il en est question spécifiquement, sont généralement accordés ainsi que les uniformes, mais pas toujours (cc. 21: Zeller's Ltée (Lachute)... et CTC; cc. 34: Larochelle & Frères... et CSN).

En matière d'avantages sociaux, toutes les situations se rencontrent, de l'ensemble complet d'avantages, proportionnels à ceux des « temps plein » (cc. 30: Salaison Lévesque... et CSN) à l'absence presque complète de ces avantages (cc. 37: Soquip... et CTC; cc. 15: Église Arménienne... et Ind. Loc.). La tendance générale est cependant à l'effet, comme dans la section précédente, de réduire les congés et de supprimer la participation aux assurances (cc. 19: Métro-Richelieu... et FTQ; cc. 35: Place Bonaventure... et FTQ).

Les congés les plus fréquemment supprimés sont les congés-maladie, les congés sans solde et les congés de perfectionnement (cc. 25: Féd. des Caisses pop.... et FTQ). Du côté des congés fériés et des congés sociaux, la tendance est à l'effet de les accorder si ces jours coïcident avec des jours normalement travaillés par l'employé de réserve (cc. 36: Corp. de la Municipalité de Chute-Aux-Outardes... et Ind. Prov.; cc. 25: Féd. des Caisses pop.... et FTQ).

Parfois les avantages sociaux doivent être liquidés à même le salaire courant, ce qui pourrait être une pratique assez courante, même en l'absence d'une telle disposition (cc. 31: Zeller's Ltée (Noranda)... et FTQ; cc. 13: Service de Transfusion Sanguine... et Ind. Prov.).

En conclusion, mis à part le salaire horaire qui semble assez souvent être le même à temps plein, à temps partiel régulier ou à titre de réserviste, le salarié à temps partiel non régulier se trouve défavorisé à tous les plans, même lorsque la convention le couvre partiellement. Lorsque la convention l'exclut de toutes les dispositions ou presque, cela risque d'être encore plus vrai. Ce qui ne signifie pas, toutefois, que le réserviste qui a une longue expérience n'obtienne pas individuellement des conditions de travail qui le satisfassent.

Mais si l'on se fie aux textes officiels des conventions collectives, la situation des « temps partiel » réguliers et celle des réservistes se révèlent très différentes. Alors que la règle du prorata s'applique généralement sur l'ensemble des matières dans le premier cas (sauf en ce qui concerne le statut et les applications de l'ancienneté comparés à ceux des « temps plein »), la règle du prorata demeure l'exception chez les réservistes. Si ces derniers bénéficient en général des mêmes clauses salariales que les réguliers de l'employeur, dans les textes les plus explicites, ils se trouvent généralement défavorisés à tous les autres plans.

2. Recueil

C.C. 1

Employeur:	Rôtisserie St-Hubert (Lévis)
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	26
Secteur:	Services
Date d'échéance:	84 01 31

« *Salarié régulier à temps partiel*: est un salarié qui travaille régulièrement selon un horaire qui prévoit généralement moins de trente-six heures par semaine. » (semaine normale des « temps plein »: 36 heures)

« Les salariés réguliers à temps partiel auront droit à tous les avantages au prorata de leurs heures de travail, sauf si autrement prévu dans la présente convention collective. »

« Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues à la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat. »

Ancienneté

« L'ancienneté des salariés réguliers à plein temps prévaut sur celle des salariés à temps partiel dans tous les cas de promotion ou de mise à pied en autant que le ou les salariés concernés possèdent les exigences normales de la tâche. »

« Lorsqu'un salarié à temps partiel devient à plein temps, il obtient un crédit de cinquante pour cent (50 %) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans. »

Congés payés: (Taux régulier de salaire, i.e.:)

« a) pour les salariés à temps plein, huit (8) heures à taux régulier;

b) pour les salariés à temps partiel, la moyenne des heures travaillées pour les deux (2) semaines précédant le congé à taux régulier. »

« Le salarié régulier à temps partiel aura le choix de prendre le congé payé selon l'article ( ) ou de travailler. Cependant, s'il décide de travailler, il sera payé à temps régulier.

Si le salarié travaille à la demande de l'Employeur, le salarié recevra sa paie pour la fête plus temps et demi pour toutes les heures travaillées. » (Même chose pour le « temps plein. »)

C.C. 2

Employeur:	Consortium S. L. S. J. Inc.
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	40
Secteur:	Services
Date d'échéance:	83 09 30

« *Un salarié régulier à temps partiel* est un salarié qui travaille régulièrement selon un horaire qui prévoit généralement moins de trente-six (36) heures par semaine;... » (cédules affichées le dimanche; semaine normale des « temps plein »: 36 heures)

« Les salariés réguliers à temps partiel auront droit à tous les avantages au prorata de ses (sic) heures de travail. »

« Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues à la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par l'union;... »

« *L'ancienneté* sera calculée sur la base des heures travaillées. Les congés payés, les vacances, les congés de maladie, les congés sociaux de même que les congés sans solde seront calculés comme des heures travaillées sur la base des heures que l'employé aurait travaillées. »

« *Assurance-salaire*: À compter de la 16e semaine jusqu'à la 52e semaine, l'employé régulier à plein temps en congé de maladie, recevra 66 ⅔ % de son salaire.

Les employés en temps partiel recevront à compter de la 16e semaine jusqu'à la 52e semaine, un montant de 50,00 $ par semaine. »

C.C. 3

Employeur:	Classic Book Shops Int. Ltd.
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	30
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	83 03 31

« *Employé à temps partiel*: signifie un employé dont la semaine normale de travail est de trente-deux (32) heures ou moins et qui ne doit pas être de moins de vingt-cinq (25) heures par période de paie, pour un employé régulièrement disponible pour un tel montant d'heures.

Dans le cas des employés qui, au moment de la signature de la convention ou pendant sa durée, deviennent non disponibles pour une semaine en particulier, il doit aviser son gérant au moment où la programmation est affichée. »

« Il n'y aura pas d'entente avec un ou des salariés qui viendra en conflit avec les dispositions de cette convention. »

Période d'essai:

(2 mois de calendrier pour le « temps plein »)

... « pour un employé destiné à travailler à temps partiel, une période de trois (3) mois de calendrier à partir de sa première journée de travail. »

Ancienneté:

(Clause générale, calculée sur la base des mois de service)

Mises à pied:

« En cas de réduction du personnel, les mises à pied se feront dans l'ordre qui suit:

1. les employés surnuméraires;
2. les employés à l'essai;
3. les employés réguliers. »

Congés de maladie:

« Un employé à temps partiel aura droit, lorsqu'il justifie de la même période d'ancienneté, en mois de service, à un nombre d'absences équivalent à ceux prévus (). » (pour les temps plein)

« Ces absences seront toutefois rémunérées selon la moyenne d'heures quotidiennes travaillées et calculées au cours des trois (3) mois précédant l'absence. »

Surnuméraires

« Il est expressément entendu que la Compagnie peut utiliser des employés surnuméraires. Toutefois, l'utilisation des employés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied d'employés régis par la présente convention, d'éliminer des postes ni de réduire des heures qui pourraient être cédulées à l'avantage des employés couverts par l'unité de négociation ni d'empêcher la création d'un emploi permanent. »

« *Employé surnuméraire*: signifie une personne embauchée soit pour pallier à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu, soit pour remplacer temporairement un employé absent pour maladie, accident, suspension ou congé d'absence, soit pour accomplir un travail spécifique, dont l'emploi doit être terminé lorsque le travail pour lequel il a été engagé est terminé. L'Employeur avise le Syndicat par écrit de la date d'entrée en fonction de l'employé surnuméraire, de la durée probable de son engagement et du nom de l'employé qu'il ou elle remplace. »

C.C. 4

Employeur:	Autobus Sud-ouest Inc.
Syndicat:	C.S.D.
Taille:	30
Secteur:	Transports et communications
Date d'échéance:	85 06 30

« *Chauffeur régulier à temps partiel*: Tout chauffeur qui compte plus de soixante (60) jours travaillés à temps partiel pour l'Employeur et dont l'assignation régulière de travail est de deux (2) périodes ou étapes de transport par jour, à raison d'une le matin et une l'après-midi, ou une le matin et une le midi, ou une le midi et une l'après-midi et ce, cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi inclusivement jusqu'à concurrence d'environ trente (30) heures normales de travail. »

« *Chauffeur occasionnel*: Tout chauffeur assigné par la Compagnie à une étape ou période de transport par jour, de façon régulière ou plus d'une étape ou période de transport par jour, d'une façon intermittente ou temporaire pour remplacer un chauffeur régulier. Un tel employé n'acquiert pas de droit d'ancienneté et il est régi que par les dispositions de la convention collective relatives à sa définition, au régime syndical et le taux de salaire prévu à son égard (taux à l'étape () de l'annexe « A » des présentes.) »

Mises à pied:

« Dans tous les cas de mise à pied temporaires ou saisonnières, les parties conviennent

que pour fins d'application de la convention collective, les mises à pied se font par ancienneté générale à l'intérieur d'un cadre départemental. À cet effet, les parties conviennent des départements suivants:

1. chauffeur régulier à temps plein affecté sur gros autobus;
2. chauffeur régulier à temps plein affecté sur mini-bus;
3. chauffeur régulier à temps partiel affecté sur gros autobus;
4. chauffeur régulier à temps partiel affecté sur mini-bus;
5. chauffeur régulier polyvalent. »

« L'employé visé par une telle mise à pied peut s'il a suffisamment d'ancienneté déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son département. L'employé plus ancien ne peut donc pas utiliser son ancienneté générale pour déplacer un autre employé de moindre ancienneté générale travaillant dans un autre département. (sauf cas de mises à pied temporaires ou saisonnières à l'intérieur du calendrier scolaire: déplacements dans le département interdits)

Nonobstant les dispositions de l'article (précédent), lorsque l'Employeur décide d'une abolition de poste ou d'une mise à pied définitive, l'employé dont le poste est aboli peut se prévaloir de son ancienneté générale et déplacer un employé de moins d'ancienneté selon les modalités ou conditions suivantes:

a) Il peut déplacer d'abord à l'intérieur de son département, le salarié ayant le moins d'ancienneté.
b) S'il ne peut se prévaloir des dispositions (de a)) parce qu'il est le plus jeune employé de son département, il peut déplacer, s'il a suffisamment d'ancienneté, un employé ayant le moins d'ancienneté dans un autre département pourvu qu'il soit qualifié pour remplir les exigences normales de l'emploi et sous réserve des dispositions (qui suivent).

Un employé à temps partiel ne peut en aucun temps déplacer un employé à temps plein. Il ne peut que déplacer un employé à temps partiel. »

(Les mêmes règles s'appliquent, le cas échéant à l'employé ainsi déplacé.)

Par ailleurs, « L'employé à temps plein, pour déplacer un employé à temps partiel, doit accepter de devenir à temps partiel. »

C.C. 5

Employeur:	Caisse populaire de Vimont
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	22
Secteur:	Finances, assurances, aff. imm.
Date d'échéance:	83 06 30

« *Salarié régulier à temps partiel*: Salarié embauché pour des semaines de travail réduites, mais de façon continue et répétitive. »

« **Salarié temporaire:**

a) tout salarié embauché pour remplacer les salariés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congés autorisés et de congés de maternité;
b) tout salarié embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail ou pour effectuer un travail anormal ou exceptionnel. Dans ce cas, le syndicat est avisé des motifs donnant lieu à cet embauchage; cependant, cette période de remplacement ne doit pas excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie d'emploi en question;
c) les parties peuvent s'entendre pour prolonger les dites périodes prévues... »

C.C. 6

Employeur:	Hotel Loew's « Le Concorde »
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	325
Secteur:	Services
Date d'échéance:	85 04 30

« *Salarié régulier*: Désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé vingt (20) heures ou plus par semaine ou, dans le cas d'un salarié de banquet, qui a effectivement travaillé plus de mille (1 000) heures au cours de l'année civile précédente, ce salarié fait partie de la première liste.

Salarié régulier à temps partiel: Désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de vingt (20) heures par semaine.

Salarié supplémentaire régulier (steady extra): Désigne un salarié affecté uniquement au banquet et qui a effectivement travaillé moins de mille (1 000) heures au cours de l'année civile précédente et il fait partie de la deuxième liste.

Salarié temporaire: Désigne un salarié ayant complété sa période de probation et dont

les services sont requis pour moins de deux (2) jours par semaine. Ce salarié n'est pas couvert par la présente convention. »

« *Salarié en période de probation*: Dans tous les services, la probation désigne un salarié qui compte moins de trente (30) jours de travail au service de l'employeur. »

« *Droit d'ancienneté*: Le salarié accumule son ancienneté au prorata des heures travaillées, soit à non pourboires deux-cent quarante (240) heures et à pourboires deux-cent (200) heures. »

« *Préférence*: Pour les fins d'application de la convention collective, le salarié régulier a préférence dans sa classification sur le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire. »

C.C. 7

Employeur:	Coopérative Agricole Lac St-Pierre
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	18
Secteur:	Manufacturier
Date d'échéance:	83 08 01

« *Salarié régulier à temps partiel*: Désigne une personne qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail et qui compte soixante (60) jours de travail au service de l'Employeur; dans ce cas la convention s'applique au prorata des heures régulières travaillées. »

« *Salarié à l'essai à temps partiel*: Désigne une personne qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail et qui ne compte pas soixante (60) jours de travail au service de l'Employeur; dans le cas de renvoi, la procédure de grief ne s'applique pas. Pour les salariés à l'essai à temps partiel, la convention s'applique au prorata des heures régulières travaillées. »

« *Salariés à temps partiel — engrais chimiques*: Les salariés à temps partiel travaillant aux engrais chimiques ne sont pas assujettis aux définitions concernant les salariés à temps partiel. »

C.C. 8

Employeur:	Ville d'Amqui
Syndicat:	C.T.C.
Taille:	11
Secteur:	Administration publique
Date d'échéance:	83 12 31

Salarié à temps partiel:

« a) désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.

b) lorsque les nécessités constantes et régulières obligent l'Employeur à créer un nouveau poste, mais que la quantité de travail à effectuer ne justifie pas la création d'un poste à temps plein, il peut créer un poste à temps partiel.

c) la durée de la période de probation d'un tel salarié est celle prévue au paragraphe (disposition générale) au prorata de son horaire régulier de travail.

d) le salarié à temps partiel bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges de la convention collective à la condition qu'il puisse les exercer.

e) les heures de travail des salariés à temps partiel sont spécifiées sur l'affichage. »

C.C. 9

Employeur:	Pharmacie-Escompte Jean-Coutu (Pte-aux-Trembles)
Syndicat:	Indépendant Local
Taille:	23
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	83 05 30

« Employé permanent partiel désigne un employé qui travaille moins que la semaine normale de travail de l'employé permanent régulier. »

« Employé temporaire, personne ne provenant pas de l'unité de négociation, non régie par la convention et qui remplace un employé absent ou effectue des travaux spéciaux ou pallie à un surcroît de travail. »

« Condition de travail des employés permanents partiels »

« a) Pour tout nouvel employé à temps partiel, la période de probation sera de trois (3) mois de service continu à compter de la date de son dernier embauchage. (60 jours à temps plein).

b) Pour les fins de la présente convention, l'employé à temps partiel accumule un mois de service continu pour chaque vingt (20) jours effectivement travaillés. »

« L'employé à temps partiel est requis de travailler selon les horaires et modalités établies par l'Employeur.

a) Le 1er janvier, le 1er mai et le 1er septembre de chaque année, l'employé à temps partiel avise par écrit l'employeur de ses disponibilités hebdomadaires pour effectuer du travail.

b) Les horaires de travail comportant le plus grand nombre d'heures de travail par semaine pour les employés à temps partiel d'une même fonction sont répartis selon l'ancienneté à condition que ces employés soient disponibles pour rencontrer les exigences de l'horaire.

c) L'employé à temps partiel requis de travailler pendant sa période de disponibilité, telle qu'établie au paragraphe a) et qui refuse de se présenter au travail après en avoir été avisé par l'Employeur est passible de congédiement.

« Les employés à temps partiel bénéficient des *congés fériés* énumérés à (disposition générale) de la convention des employés permanents réguliers qui coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû travailler n'eût été du congé férié, sujet aux modalités établies () et au prorata des heures qu'ils auraient normalement travaillées.

Les employés à temps partiel peuvent bénéficier des *congés spéciaux* définis à (disposition générale) de la convention collective des employés permanents réguliers, uniquement lorsque le congé coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler, n'eût été la survenance de l'événement et au prorata des heures qu'ils auraient dû normalement travailler. »

« a) *Lors d'une mise à pied*, l'employé à temps partiel ne peut supplanter qu'un autre employé à temps partiel.

b) L'employé à temps partiel mis à pied peut supplanter un autre employé à temps partiel ayant moins d'ancienneté que lui, dans une classification égale ou inférieure pourvu qu'il rencontre les exigences requises pour remplir la fonction où il supplante, y compris l'horaire de travail de cette fonction. »

« *L'ancienneté* des employés permanents partiels ne s'applique que parmi eux. »

« L'employé permanent partiel au service de l'Employeur depuis douze (12) mois consécutifs, aura droit à quinze (15) jours consécutifs de *vacances* payés à raison de 4 % de ses gains bruts. »

(Mêmes salaires que les « temps plein » et jours de maladie.)

C.C. 10

Employeur:	Syndicat de l'enseignement de Lanaudière
Syndicat:	Indépendant Local
Taille:	6
Secteur:	Services
Date d'échéance:	83 08 31

« *Employé(e) régulier(e) à temps partiel*: » « comprend tout employé(e) engagé(e) par le SEL, par contrat annuel, pour une tâche définie par le SEL et pour une portion de l'horaire habituel. » (contrat écrit)

« *Employé(e) temporaire à temps plein*: » « comprend tout employé(e) engagé(e) par le SEL, par contrat, pour remplir une tâche spécifique définie par le SEL et pour une période déterminée par le SEL. » (contrat écrit)

« *Employé(e) temporaire à temps partiel*: » « comprend tout employé(e) engagé(e) par le SEL pour remplir une tâche spécifique définie par le SEL, et pour une portion de l'horaire hebdomadaire. » (contrat écrit)

« *Suppléant(e)* »: « comprend tout employé(e) engagé(e) par le SEL pour remplacer un(e) employé(e) absent(e). »

« *Surnuméraire* »: « comprend tout employé(e) engagé(e) par le SEL pour accomplir une fonction de conseiller technique à la consultation, à la formation, à l'animation, à l'application et à l'explication des lois et des conventions collectives. »

« La présente convention s'applique intégralement aux employés(es) réguliers(ères).

a) à temps plein décrits à ()

b) à temps partiel décrits à (réguliers à temps partiel) au prorata du temps travaillé. »

« La présente convention s'applique intégralement aux employés(es) temporaires décrits (temps plein et temps partiel), sauf en ce qui a trait aux articles suivants:... »

[*Vacances*: le prorata s'applique en fonction du temps travaillé.

Congés sociaux: le prorata s'applique en fonction du temps travaillé.

Assurance collective: Forfaitaire tenant compte du temps travaillé.

Perfectionnement: non accordé.]

« La présente convention s'applique aux employés(es) décrits(es) aux clauses (suppléants et surnuméraires) en ce qui a trait aux articles suivants:... »

(semaine et heures de travail, temps supplémentaire, vacances au prorata du temps travaillé, et rémunération.)

« Tous(toutes) les employés(es) réguliers(ères) à temps plein et à temps partiel sont engagés par contrat écrit se terminant le 31 août, sur une formule de contrat telle qu'annexée. Le contrat d'un(e) employé(e) régulier(ère), à temps plein ou à temps partiel, se renouvelle automatiquement d'année en année et ce, pour une période de douze (12) mois à moins que l'une ou l'autre des parties avise l'autre avant le 15 mars de son intention de ne pas renouveler ledit contrat. »

« Le SEL a l'obligation d'engager un(e) suppléant(e) pour remplacer tout(e) employé(e)-conseil absent(e) pour une période de plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables. »

« L'orsqu'un(e) employé(e) temporaire signe un contrat d'employé(e) régulier(ère), le temps fait à titre d'employé(e) temporaire compte pour sa période de probation.

Pour les employés(es) décrits(es) aux clauses (employés réguliers à temps partiel et employés temporaires à temps partiel) la période de probation doit être équivalente, en jours complets ou semaines complètes, à la période mentionnée à (disposition générale). »

C.C. 11

Employeur:	Le Couvoir Boire & frères Inc.
Syndicat:	Indépendant Local
Taille:	65
Secteur:	Agriculture
Date d'échéance:	84 03 31

« *Salarié régulier à temps partiel* »: « Tout salarié qui effectue normalement un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail; dans ce cas, la convention s'applique au prorata du temps travaillé à moins de spécification contraire dans la convention; ... »

« *Salarié occasionnel* »: « Salarié dont la présence au travail est requise occasionnellement suivant les conditions établies à la clause 16.06 a). Dans ce cas, la convention ne s'applique pas; ... »

« 16.06 a) Les salariés occasionnels ne travailleront qu'occasionnellement sur demande spécifique de l'employeur. Dans aucun cas ils ne devront effectuer du travail qui aurait pour effet de réduire les journées normales de travail des autres salariés; »

Salariés réguliers à temps partiel:

« L'employeur ne fera pas exécuter inutilement par les employés à temps partiel du travail habituellement exécuté par des employés réguliers à temps plein; par conséquent, l'employeur n'utilisera pas induement des employés à temps partiel dans le but spécifique de réduire les heures de travail des employés réguliers à temps plein;

Lorsque des employés à temps partiel exécuteront du travail habituellement exécuté par les employés à temps plein réguliers, l'employeur s'engage à prendre tous les moyens raisonnables en son pouvoir pour que ces derniers complètent tout de même leurs heures normales de travail pour cette journée, en faisant exécuter par ceux-ci tout travail disponible cette journée et entrant dans le cadre des fonctions des employés à temps plein réguliers; »

« Si l'employeur a besoin de salariés pour exécuter du travail en surtemps, il devra d'abord l'offrir aux employés les plus anciens, par ordre d'ancienneté et par classe tel qu'énuméré à l'annexe « A ». Cette clause ne s'applique cependant pas aux journaliers camionneurs; »

« Compte tenu de la nature des opérations de l'employeur, advenant que les employés les plus anciens dans une classe ne soient pas volontaires pour faire du temps supplémentaire, le ou les employés nécessaires pour l'exécution dudit temps supplémentaire dans cette classe et qui ont le moins d'ancienneté, ne pourront refuser d'exécuter le temps supplémentaire. Si aucun employé n'est disponible dans une classe précise, l'employeur pourra à son choix exiger du ou des employés les moins anciens dans les autres classes, qu'ils accomplissent le temps supplémentaire; ... »

Ancienneté:

« L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de l'employeur. Le salarié qui a acquis son droit d'ancienneté tel que prévu à la clause () a également terminé sa période de probation;

Un salarié régulier à temps complet acquérera l'ancienneté après avoir complété cent

vingt (120) jours de travail dans une période de 9 mois;

Lorsqu'un salarié a acquis le droit à l'ancienneté, celle-ci rétroagit à la date de son embauche.

Dans le but de faciliter le calcul de l'ancienneté pour les employés déjà à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention, l'employeur et l'Association conviennent que la date d'embauche servira comme départ de l'ancienneté. Ainsi tous les salariés réguliers à temps plein ayant complété cent vingt (120) jours de travail depuis leur dernière date d'embauche, et tous les salariés réguliers à temps partiel ayant déjà complété trois cent (300) heures d'ouvrage depuis leur dernière date d'embauche pour l'employeur acquéreront le droit à l'ancienneté;

Pendant la période de probation d'un nouvel employé, la présente convention ne s'applique pas quant à lui sauf en ce qui a trait à son salaire;

Les étudiants et les occasionnels n'accumulent pas d'ancienneté; ... »

« L'employeur, dans l'utilisation de ses employés à temps partiel régulier continuera à appliquer la procédure en vigueur avant la signature de la présente convention. L'article 12 recevra néanmoins encore pleine application même quant aux employés à temps partiel. »

Article 12: (.....)

« tout poste comblé temporairement ne pourra l'être pour une durée de plus de quarante-cinq (45) jours; » (...)

Fêtes payées:

« Les employés à temps partiel régulier sont payés pour un jour de fête de la façon suivante:

— on calculera le nombre d'heures effectivement travaillées par ceux-ci au cours des quatre (4) semaines précédentes;
— le total ainsi obtenu sera alors divisé par quatre (4) pour obtenir la moyenne des heures travaillées au cours des quatre (4) semaines précédentes;
— le nombre moyen d'heures ainsi obtenu sera alors divisé par quarante (40) afin d'obtenir un pourcentage (%);
— ce pourcentage (%) sera alors multiplié par huit (8) et on obtiendra ainsi le nombre d'heures devant être payé à l'employé à temps partiel pour ladite journée de fête. »

Article 19

Congé sociaux
(taux régulier à tout salarié régulier à temps complet.)

« Dans l'application de l'article 19, le salarié régulier à temps partiel ayant terminé sa période de probation aura droit à un congé d'une durée équivalente à celui des employés réguliers à temps complet. Cependant, l'indemnité à lui être versée sera calculée de la façon suivante:

1. On calculera le nombre d'heures effectivement travaillées au cours des quatre (4) semaines précédentes;
2. Le total ainsi obtenu sera divisé par quatre (4) pour obtenir la moyenne des heures travaillées au cours des quatre (4) semaines précédentes;
3. Le nombre d'heures moyen ainsi obtenu sera divisé par quarante (40) afin d'obtenir un pourcentage;
4. Ce pourcentage (%) sera alors multiplié par huit (8) et on obtiendra ainsi le nombre d'heures devant être payées à l'employé à temps partiel pour chaque jour de congé prévu au présent article. »

Congé de maternité:
(clause générale: « l'employée »)

Assurance collective:
(...)

« 21.02 Les nouveaux employés à temps partiel régulier ayant terminé leur période de probation participeront à cette assurance dans la mesure où leur moyenne d'heures de travail par semaine pour l'année précédente soit d'au moins vingt-quatre (24) heures. Ce calcul sera effectué au moment du renouvellement annuel du plan d'assurance; »

« 21.03 Nonobstant la clause 21.02, tous les employés réguliers à temps partiel participant déjà au plan d'assurance collective pourront continuer à y participer; »

Salaires: (Mêmes échelles)

Forfaitaires:

« Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, chaque salarié régulier à temps plein et à temps partiel recevra vingt-cinq cents (0,25 $) l'heure pour chaque heure travaillée du 30 novembre 1981 au 1er avril 1982. Ce montant sera versé à titre

de montant forfaitaire. Pour la même période, les étudiants recevront quinze cents (0,15 $) l'heure pour chaque heure travaillée;

Pour avoir droit au montant forfaitaire prévu au paragraphe précédent, l'employé devra être encore à l'emploi de l'employeur à la date de la convention (sic) de la présente convention;

Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur paiera à tous ses employés, à titre de montant forfaitaire, une somme équivalente à quatre-vingt-cinq cents (0,85 $) l'heure aux employés réguliers à temps plein du Couvoir et de ferme, soixante-cinq cent (0,65 $) l'heure aux employés réguliers à temps partiel du Couvoir, dix cents (0,10 $) l'heure aux employés à temps partiel de ferme, quinze cents (0,15 $) l'heure aux étudiants de Couvoir, et trente cents (0,30 $) l'heure aux étudiants de ferme, ce pour chaque heure travaillée depuis le 1er avril 1982 jusqu'à la date de la signature de la présente convention; ... »

C.C. 12

Employeur:	Corporation épiscopale catholique romaine du diocèse de Sherbrooke
Syndicat:	C.S.D.
Taille:	6
Secteur:	Services
Date d'échéance:	83 09 18

« Le salarié régulier à temps partiel bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention au prorata du nombre d'heures de travail normalement effectuées par rapport au nombre d'heures de travail prévues... » (normales)

« Le salarié régulier à temps partiel doit travailler un minimum de vingt (20) heures par semaine. En aucun temps, il n'y a mise à pied d'un partiel pour le remplacer par un autre partiel. L'emploi de salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste de salarié régulier à temps complet. Ce salarié à temps partiel a la priorité d'embauche lors d'une ouverture et il peut faire plus d'heures sans perdre son statut de salarié régulier à temps partiel ».

(...)

« Salarié à temps partiel: tout salarié qui accomplit de façon régulière moins que le nombre d'heures de travail prévu ( ) mais au moins la moitié que ce soit sur une base quotidienne ou hebdomadaire. »

C.C. 13

Employeur:	Service de Transfusion Sanguine de la Croix-Rouge Canadienne
Syndicat:	Indépendant Provincial
Taille:	15
Secteur:	Services
Date d'échéance:	83 12 31

« *Infirmier(e) temporaire* » « désigne un(e) infirmier(e) dont les services sont retenus soit à temps partiel, soit à temps plein, et pour une période déterminée. Cet(te) infirmier(e) a droit à tous les avantages de la présente convention sauf en ce qui a trait au fonds de pension et à la procédure de grief lorsqu'il(elle) est mis(e) à pied à la fin de la période pour laquelle il(elle) a été engagé(e). Toutefois, il(elle) n'est pas régi(e) par l'article (sur les horaires affichés). Sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. »

« *Infirmier(e) à temps partiel* » « désigne un(e) infirmier(e) qui ne travaille pas le nombre déterminé d'heures de travail prévu à la convention collective. Un(e) infirmier(e) à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la convention collective conserve son statut d'infirmier(e) à temps partiel. Cet(te) infirmier(e) a droit à tous les avantages de la présente convention au prorata des heures de travail. La période de probation est de soixante (60) jours de travail. »

« L'Employeur s'engage à ne pas utiliser la classification des infirmiers(es) temporaires ou infirmiers(es) à temps partiel de façon à diminuer, directement ou indirectement, le nombre d'emplois des infirmiers(es) réguliers(es). » « L'Employeur convient d'aviser tout(e) nouveau(elle) infirmier(e) du statut qui lui est accordé au moment de son embauche. »

« Ententes particulières »

« Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre les infirmiers(es) et l'Employeur, n'est valable à moins qu'il(elle) n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat. »

Ancienneté: (Probation: 60 jours)

« Par la suite, l'ancienneté de l'infirmier(e) temporaire ou à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport aux heures prévues de sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires. ».

« En aucun cas, l'infirmier(e) temporaire ou à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que l'infirmier(e) à temps plein à l'intérieur d'une même période. »

« Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un(e) infirmier(e) à temps plein et celle d'un(e) infirmier(e) temporaire ou à temps partiel, les jours de travail de ces derniers(es) sont convertis en années et jours de calendrier selon la règle suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/228 d'année d'ancienneté. » (2 fois par an, liste d'ancienneté transmise au syndicat indiquant entre autres le statut des infirmiers(es)).

« Un(e) infirmier(e) à temps plein qui désire devenir un(e) infirmier(e) temporaire ou à temps partiel et vice versa, peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article « Promotion et transfert ». L'infirmier(e) qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu(e) de donner sa démission et il(elle) conserve son ancienneté. »

18.12 (Conservation de l'ancienneté durant les congés et absences autorisés et durant les mises à pied de moins de 12 mois)

18.13 « L'infirmier(e) temporaire ou à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées, excluant le temps supplémentaire, au cours des ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. »

Déplacements:

« L'infirmier(e) à temps partiel, pour déplacer (bumping) l'infirmier(e) à temps plein, doit accepter de devenir infirmier(e) à temps plein. De la même façon, l'infirmier(e) à temps plein, pour déplacer (bumping) un(e) infirmier(e) à temps partiel, doit accepter de devenir un(e) infirmier(e) à temps partiel et, dans ce cas son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail ».

« Un(e) infirmier(e) à temps plein peut déplacer (bumping) plus d'un(e) infirmier(e) à temps partiel d'une même classification à condition que les heures de travail des infirmiers(es) à temps partiel qu'il(elle) déplace soient compatibles, puissent être ajustées et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article « Heures et semaine de travail. »

Avantages sociaux:

« L'infirmier(e) temporaire ou à temps partiel bénéficie des bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congés fériés	5,3 % de son salaire versé sur chaque paie;
b) Congés maladie	4,8 % de son salaire versé sur chaque paie;
c) Congé annuel	2 % de son salaire par semaine de vacances à laquelle il(elle) a droit, payé en un seul versement avant le début de ce congé ».

C.C. 14

Employeur:	Hôtel F.L. Ltée
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	100
Secteur:	Services
Date d'échéance:	83 04 30

« Employé régulier à temps partiel »:

« Signifie un employé qui a complété à période de probation et qui est cédulé de façon régulière moins de trois (3) jours par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée supérieure. Ledit employé régulier à temps partiel est ci-après décrit à la convention sous mention « Employé à temps partiel ».

Ancienneté: (...)

« L'ancienneté d'un employé à temps partiel se mesure au prorata des jours travaillés. Afin de déterminer l'ancienneté déjà acquise, les parties conviennent d'analyser les jours effectivement travaillés au cours de la dernière année, et, par extrapolation, de présumer que la même moyenne s'applique rétroactivement jusqu'à la date d'embauche du salarié. »

Mises à pied:

« Dans tous les cas où une réduction de la main-d'oeuvre devient nécessaire, les salariés occasionnels non réguliers ou en période de probation sont d'abord mis à pied. » (...)

Horaire de travail:

« Dans chaque département, par classification, selon l'ancienneté des salariés concernés, l'horaire de travail est établi d'après l'ordre suivant:

1. salarié régulier;
2. salarié régulier à temps partiel;
3. salarié occasionnel. »

« Employé occasionnel non régulier: »

« Signifie un employé qui n'est pas régulièrement cédulé au moins une (1) journée par semaine, ou qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée, ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire. »

Salaires:

« Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux horaire régulier prévu à l'annexe « B » pour sa classification. ».

C.C. 15

Employeur:	Église Arménienne Sourp Hagop
Syndicat:	Indépendant Local
Taille:	24
Secteur:	Services
Date d'échéance:	84 08 31

« Enseignant à temps partiel »:

« Tout enseignant qui assume moins de 75 % de la charge d'enseignement décrite... » (comme normale à temps plein).

« N.B. Les pourcentages mentionnés aux clauses (ex. ci-haut) ne définissent uniquement le statut des enseignants et excluent toute notion de rémunération, laquelle sera fixée au pourcentage réel de la charge d'enseignement. »

(...)

« Enseignant suppléant »

« Tout enseignant engagé pour remplacer un enseignant temporairement absent:

a) **Suppléant occasionnel:**
tout enseignant ayant complété moins de vingt (20) jours consécutifs d'enseignement depuis le début de l'année scolaire;

b) **Suppléant régulier:**
tout enseignant ayant complété plus de vingt (20) jours consécutifs depuis le début de l'année scolaire. »

La convention régit « toute personne assumant une fonction d'enseignement couverte par l'unité d'accréditation, salariée au sens du Code du Travail. »

(...)

L'enseignant à temps partiel:

« L'enseignant à temps partiel est assujetti aux dispositions de la présente convention, sauf que les prestations ou avantages suivants sont accumulés, accordés ou remboursés, selon les cas, au prorata de la charge d'enseignement:

— les congés de maladie;
— les congés sociaux;
— les libérations pour activités syndicales;
— l'ancienneté;
— l'expérience;
— les prestations de maternité dues en vertu... »

« Le suppléant occasionnel:

« Les suppléants occasionnels sont assujettis aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait:

— aux congés pour affaires syndicales et professionnelles;
— à la participation au comité consultatif;
— au dossier d'état de service et mesures disciplinaires;
— aux mesures relatives à la sécurité d'emploi ( );
— au perfectionnement;
— aux congés de maladie;
— à l'assurance-groupe;
— aux congés de maternité;
— aux congés sociaux;
— aux congés pour activités professionnelles;
— au régime de retraite. »

« Le suppléant régulier:

« 1° les suppléants réguliers sont assujettis aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait:

— aux congés pour affaires syndicales et professionnelles;
— à la participaton au comité consultatif;
— au dossier d'état de service et mesures disciplinaires;
— à la sécurité d'emploi;
— au perfectionnement;
— à l'assurance-groupe;
— aux congés de maternité;
— aux congés sociaux;
— aux droits parentaux;
— aux congés pour activités professionnelles et congés sans traitement;
— aux régimes de retraite. »

« 2° Les suppléants réguliers accumulent une journée en maladie par période de 20 jours travaillés. »

Permanence:

« C'est l'état de l'enseignant dont le contrat d'engagement est nécessairement renouvelé chaque année sauf dans les cas de congédiement ou de mise à pied, lesquels peuvent être soumis à l'arbitrage conformément à la présente convention.

(...)

« Un enseignant à temps partiel ou un enseignant suppléant dont le cumul de temps d'enseignement continu au service de l'école est équivalent à au moins deux (2) années d'enseignement à temps plein (400 jours) acquiert la permanence à la signature du contrat à temps partiel pour l'enseignant à temps partiel s'il n'y a aucune interruption de service entre son emploi à temps partiel ou comme suppléant régulier et ledit contrat annuel à temps plein ou ledit renouvellement du contrat à temps partiel. Une mise à pied pour surplus de personnel ou consécutive au retour de l'enseignant remplacé suivie d'un retour au travail à l'intérieur d'une période de deux (2) ans ne constitue pas une interruption de service au sens du présent article. » (...)

Salaires:

« L'enseignant à temps plein et l'enseignant à temps partiel ont droit à un pourcentage du salaire égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche maximale telle qu'établie à la clause ( ) d'un enseignant à temps plein. Il en est de même pour les allocations spéciales et les congés spéciaux. Dans ce cas, le prorata s'applique à l'égard des sommes à verser. »

« Dans le cas d'une charge d'enseignement inférieure à la charge d'enseignement à temps plein, le nombre de minutes d'enseignement utilisé aux fins de calcul du pourcentage du traitement est de 1 275 minutes d'enseignement par semaine. »

C.C. 16

Employeur:	Séminaire de Québec
Syndicat:	C.T.C.
Taille:	73
Secteur:	Services
Date d'échéance:	83 06 30

« *Employé à temps partiel*: un employé occupant un poste régulier avec un horaire comportant moins d'heures régulières de travail que le nombre prévu pour sa fonction.

Cet employé bénéficie de tous les avantages et bénéfices de la convention collective au prorata des heures travaillées.

À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne peut créer un horaire à temps partiel de plus de vingt-cinq (25) heures, sauf dans le cas d'affectation temporaire.

Dans ce dernier cas, l'employé conserve quand même son statut d'employé régulier à temps partiel. »

« *Employé occasionnel*: est considéré occasionnel tout employé embauché et travaillant durant la période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année ou embauché pour des travaux non permanents pour une période effectivement travaillée n'excédant pas un total de six (6) mois dans une période de douze mois.

Est aussi considéré employé occasionnel un employé embauché pour remplacer un employé absent... »

« Advenant une mise à pied parmi les employés réguliers, ces derniers auront la préférence d'emploi et pourront déplacer un employé occasionnel pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

L'employé occasionnel n'est pas régi par les dispositions de la convention collective.

L'employeur ne peut par l'emploi d'occasionnels successifs éviter la création d'un poste régulier.

Cependant, à son embauchage, il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour la fonction.

Il a droit à la rémunération du travail supplémentaire conformément à l'article « Travail supplémentaire ». »

Restauration des échelles:

« Pour les employés à temps complet et à temps partiel:

dans les trois mois suivant la fin de la convention collective, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la convention collective, de la façon suivante, en fonction du pourcentage de l'I.P.C. au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

$$\frac{\text{Taux de traitement au 30/06/83}}{1{,}0175} \times (1 + \% \Delta \text{ de l'I.P.C. au cours de la période du 01/07/82 au 31/12/82})$$

».

« **Protection du revenu:**

a) Pour les employés à temps complet (forfaitaire)

b) (Pour les employés à temps partiel): « calculé de la même manière que pour l'employé à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un employé à temps complet de la même classe d'emploi. »

C.C. 17

Employeur:	Cie Paquet (le Syndicat) Inc.
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	135
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	83 04 30

« *Salarié à temps partiel*: salarié qui a complété sa période de probation, mais qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine normale de travail prévue à ( ). »

« Des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés successivement dans le but de prévenir l'utilisation d'un salarié régulier à temps complet. »

« Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées selon l'ancienneté, dans chacune des classifications, de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possibles, et pourvu que le salarié possède les exigences normales de la fonction à remplir et qu'il soit disponible. »

« Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant et selon leur ancienneté à condition d'être capables de remplir les exigences normales de la tâche et d'en avoir avisé l'employeur, par écrit. »

« Les salariés à temps partiel accumulent leur ancienneté selon la durée de service accumulée depuis leur dernier embauchage. »

« Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés à temps partiel au même titre que pour les salariés réguliers. »

« *Surnuméraire*: tout employé embauché par l'Employeur (exclu de l'unité de négociation) qui ne travaille pas plus de vingt heures (20) par semaine, les jeudi, vendredi et samedi, excepté pendant les périodes suivantes:

— du 15 juin au 1er septembre;

— du 11 décembre au 31 décembre;

durant lesquelles périodes il peut travailler plus de vingt heures (20) par semaine.

En tout temps, les salariés à temps partiel auront priorité d'emploi et des heures sur les salariés surnuméraires et étudiants et cela même durant les périodes définies ci-dessus. »

Boni de Noël

Valeur de 65,00 $ aux salariés réguliers après 1 an de service;

Valeur de 45,00 $ aux salariés à temps partiel après 1 an de service;

Valeur de 20,00 $ aux autres salariés ayant complété leur période de probation.

C.C. 18

Employeur:	Magasin Continental (St-Félicien)
Syndicat:	C.S.D.
Taille:	13
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	83 12 31

« **Les salariés réguliers à temps partiel** sont ceux qui travaillent régulièrement moins que le nombre d'heures mentionné à la clause ( ) et plus de vingt (20) heures par semaine et qui ont accompli la période de probation mentionnée à ( ). Ils sont assujettis aux dispositions de cette convention, sauf qu'ils doivent travailler le samedi et tous les soirs d'ouverture et n'acquièrent d'ancienneté qu'au sens des clauses qui leur sont applicables... »

Probation et ancienneté

« Le salarié régulier à temps complet ou régulier à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété dans l'un ou l'autre statut une période d'essai de soixante (60) jours de travail pour le salarié régulier à temps complet, ou de quatre cent vingt (420) heures travaillées pour le salarié régulier à temps partiel. Une fois écoulée, la période d'essai comptera dans le calcul de l'ancienneté du salarié régulier à temps complet ou régulier à temps partiel, selon le cas. La période d'essai accomplie comme salarié régulier à temps partiel sera valable si ce salarié devient ensuite régulier à temps complet. »

« L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel est égale à la durée de son service pour l'Employeur à compter de la date à laquelle il a commencé à travailler vingt (20) heures et plus par semaine régulièrement; un salarié régulier à temps partiel ne perdra pas son ancienneté s'il y a interruption occasionnelle dans la suite des semaines de vingt (20) heures et plus travaillées. »

« L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel (...) se compte en semaines totales et en fractions de semaines (normales...).

« Une liste d'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel à l'emploi de l'Employeur le 31 décembre 1982 arrêtée à cette date, est annexée aux présentes comme appendice « B » pour en faire partie intégrante et faire foi d'une façon définitive des dates à compter desquelles lesdits salariés réguliers à temps partiel ont commencé à acquérir de l'ancienneté comme salariés réguliers à temps partiel, jusqu'au 31 décembre 1982 inclusivement; aucune contestation ne peut être faite à l'encontre de cette liste, que ce soit par grief ou autrement. »

[Une liste d'ancienneté sera fournie le premier novembre de chaque année au Syndicat indiquant notamment le statut et l'ancienneté de chaque salarié.]

« Si un salarié a déjà travaillé comme salarié régulier à temps partiel, son ancienneté acquise dans ce dernier statut s'ajoute à celle qu'il acquerra comme temps complet. »

« L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel ne prévaudra en aucun temps sur celle d'un salarié régulier à temps complet déjà en place comme salarié régulier à temps complet. »

C.C. 19

Employeur:	Métro-Richelieu Inc. Division Jardin-Mérite
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	202
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	83 07 27

« **Un salarié temporaire** se définit comme étant une personne qui est appelée à travailler une semaine normale de travail pour remplir un poste vacant pour raison de maladie, vacances ou absence autorisée. Cet article n'aura pas pour but de réduire le nombre d'employés réguliers. »

« **Un salarié à temps partiel** se définit comme étant une personne qui n'est pas appelée à travailler une semaine normale de travail, mais pas plus de trente-deux heures (32) dans une semaine. »

« Le salarié à temps partiel et le salarié temporaire est rémunéré suivant l'échelle applicable aux salariés réguliers, sauf que sa progression se fait en équivalence d'heures régulières travaillées (exemple: 6 mois = 1 040 heures travaillées). »

« Les salariés à temps partiel employés régulièrement ont préséance sur tout nouveau salarié, par ordre d'ancienneté, pour l'obtention d'un poste de salarié régulier, pour autant qu'ils satisfassent aux exigences du poste désiré. »

« Les salariés temporaires et les salariés à temps partiel qui travaillent en surtemps sont rémunérés au taux des heures supplémentaires, tel que prévu aux présentes. »

« Les salariés temporaires et les salariés à temps partiel n'ont pas droit aux jours de maladie, aux congés sociaux et aux assurances; cependant, ils bénéficient de tous les autres avantages de la convention collective. »

« Les salariés temporaires ou à temps partiel mutés comme salariés réguliers dans la même fonction ou une fonction équivalente et qui n'ont pas terminé leur période de probation de trente (30) jours travaillés n'ont qu'à la terminer et leur ancienneté comme salariés réguliers aura un effet rétroactif au moment où ils sont devenus réguliers. »

« Le nombre de salariés réguliers à temps partiel ne doit en aucun temps dépasser 8 % du nombre de salariés réguliers à plein temps; l'Employeur, toutefois, a droit à un minimum de deux (2) et toute fraction est interprétée en sa faveur, lui permettant d'embaucher un salarié additionnel. Si l'Employeur a offert les heures supplémentaires à ses salariés réguliers à plein temps qualifiés et que ceux-ci ne sont pas disponibles en nombre suffisant, l'Employeur peut embaucher ses salariés à temps partiel sans se limiter aux proportions précitées. »

« L'ancienneté est calculée séparément selon que le salarié est régulier, temporaire ou à temps partiel. »

« Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement soit à cause de vacances, de poste vacant, maladie, accident ou congé autorisé selon la convention, l'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté des salariés de la même équipe pour choisir les remplaçants. »

« L'Employeur convient d'appeler tous les salariés réguliers s'il y a du temps supplémentaire à effectuer, avant de l'offrir aux salariés temporaires et à temps partiel. »

« Tout salarié qui à la demande expresse de l'Employeur doit exécuter des heures supplémentaires au-delà d'une heure, continue avant ou après son programme normal de travail, reçoit une prime de travail... » (3,50 $ en plus de sa rémunération attachée aux heures supplémentaires).

« Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé (fériés) précités est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé. »

« Il est entendu que les suppléants ne travaillent pas ces jours de fête à la place des salariés réguliers disponibles. »

C.C. 19

Employeur:	Caisse Populaire St-Jacques (Mtl)
Syndicat:	C.S.D.
Taille:	30
Secteur:	Finances, assurances et affaires immobilières
Date d'échéance:	83 12 31

Employé temporaire:

« L'employé temporaire est un employé embauché pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accident et de congé de maternité ou tout employé embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail ou pour effectuer un travail spécial. »

Employé à temps partiel;

« L'employé qui travaille, de façon continue, moins que la semaine normale et qui a complété sa période d'essai prévue à ( ). »

Annexe « C »
Employés à temps partiel

« Énoncé de principe »

« Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause ( ) de la convention collective. L'utilisation d'employés à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet. »

Restrictions et modalités particulières

« Les employés à temps partiel sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent. »

1. Régime syndical

« Les employés à temps partiel sont régis par les articles concernant le régime syndical pour les employés permanents prévu à l'article ( ). »

2. Ancienneté

« L'Employé à temps partiel doit être considéré comme un employé régulier et à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence, après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. Un employé à temps partiel peut donc pour les fins de la présente convention être en probation ou permanent. L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté à raison d'un (1) mois pour vingt-deux jours de travail et à raison d'une journée de travail pour sept (7) heures de travail. »

3. Mécanisme de mise à pied

a) « Concernant la clause ( ), l'indemnité payable à l'employé à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établi au prorata de sa semaine normale de travail. »

b) « les mécanismes de mises à pied s'appliquent aux temps partiel, mais à l'intérieur de ce groupe d'employés. »

4. Jours fériés

« Les employés à temps partiel peuvent bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause ( ) qui coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail. »

5. Vacances annuelles

a) «Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel. »

b) « Pour les fins de cet article, le terme « ancienneté » doit être interprété comme étant une année d'ancienneté selon l'article ( ) de l'annexe C. »

c) « Pour établir le choix de la période de vancances, l'ancienneté des employés à temps partiel ne s'appliquera que parmi eux. »

6. Congés sociaux

« Dans tous les cas de congés sociaux, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. Dans les cas de congés sociaux prévus pour décès, les absences autorisées en vertu de l'article ( ) de la convention collective, seront toujours accordées de la date du décès à la date des funérailles. »

7. Régime d'assurance-maladie

a) « L'employé à temps partiel a droit à des crédits annuels de maladie établis au prorata de sa semaine de travail. »

b) « Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurances collectives que selon les modalités qui y sont prévues. »

8. Heures de travail

« L'article ( ) sur les heures de travail ne s'applique pas aux employés à temps partiel, à l'exception des périodes de repas et de repos dont ils pourront bénéficier. Les employés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour. »

9. Temps supplémentaire

« Cet article ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Toutefois, l'employé qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunéré en temps supplémentaire sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera rémunéré en temps supplémentaire pour tout travail excédent son horaire journalier de travail. »

10. Prévoyance collective

« Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes de prévoyance collective que selon les modalités qui y sont prévues. »

11. Salaires

« Les employés progresseront dans l'échelon de leur échelle au rythme d'une fois par année d'ancienneté, ancienneté telle que définie au point 2 de l'annexe « C ». »

12. Déficits de caisse

« Le caissier à temps partiel est couvert par le régime de compensation à raison de 0,9 $ par jour travaillé. »

Annexe « D »

Employés temporaires

« L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

— échelle de salaire prévues à l'annexe « A »;
— travail en temps supplémentaire prévu à l'article ( );
— congés fériés prévus à l'article ( );
— congés sociaux pour décès prévus à l'article ( ) selon les restrictions qui y sont prévues;
— fonds de compensation pour caissier prévu à l'article ( ); toutefois, l'accumulation de ce fonds se fera à raison de O,92 $ par jour travaillé à compter du 1er octobre de chaque année. »

« L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue à la clause ( ). Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période de probation à la condition qu'il ait travaillé un minimum de soixante-six (66) jours de travail continu avec son supérieur immédiat au moment où il termine sa période probatoire.

L'employé temporaire qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre d'employé temporaire à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de deux (2) mois. Pour les fins de ce paragraphe, l'ancienneté s'établit à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de travail et à raison d'une journée pour sept (7) heures de travail.

L'employé temporaire est aussi régi par l'article ( ) concernant le régime syndical et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe. »

C.C. 21

Employeur:	Zeller's Ltée (Lachute)
Syndicat:	C.T.C.
Taille:	50
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	85 01 31

« *Salarié régulier à temps partiel*: désigne tout salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille au moins vingt-cinq (25) heures par semaine. »

« *Salarié occasionnel*: désigne un salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille généralement moins de vingt-cinq (25) heures par semaine. »

« *Salarié régulier*: désigne soit un salarié à temps plein soit un salarié à temps partiel au sens de la convention. »

Droits et privilèges d'ancienneté

« L'ancienneté se définit comme la durée des services continus d'un salarié régulier depuis sa dernière date d'embauche pour le compte de la compagnie.

Tout nouveau salarié embauché à titre de régulier sera considéré en probation pour une période de quarante (40) jours travaillés. Une fois la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date correspond à la date de son dernier embauchage.

Une fois ladite période écoulée, le salarié devient régulier et a droit à tous les privilèges et avantages de la présente convention à l'exception des avantages sociaux qui prévoient une période d'admissibilité plus longue que quarante (40) jours de travail effectif. L'Employeur publiera une fois par année une liste montrant tous les employés réguliers par ordre d'ancienneté. Copie de cette liste sera remise à l'Union le 15 février de chaque année. »

« Tout salarié occasionnel embauché comme tel sera considéré à l'essai pour une période de trois (3) mois consécutifs d'emploi et son ancienneté commence à courir à compter de la date de son dernier embauchage. Une fois ladite période écoulée le salarié occasionnel est assujetti à la c.c. selon les dispositions qui le concernent spécifiquement. L'ancienneté acquise à titre de salarié occasionnel ne peut prévaloir contre celle d'un salarié régulier. » (...)

Promotion et mutation

« Dans le cas de promotion ou avancement d'un employé régulier dans un poste de classe supérieure, il est convenu que la compagnie utilisera une procédure prévoyant l'affichage du poste à combler et tiendra compte dans son choix des qualités et aptitudes des candidats ainsi que de leur ancienneté respective.

Lorsque l'Employeur désire combler un poste de l'effectif régulier et partie de l'unité de négociation qui est laissé vacant par suite de la cessation d'emploi de son titulaire ou promotion hors de l'unité de négociation ou lorsqu'il requiert l'addition d'un salarié, le poste sera au préalable porté à l'attention des salariés par voie d'affichage durant une période de 5 jours ouvrables. L'ancienneté des employés réguliers à temps partiel détermine l'ordre de préférence à suivre dans les cas de promotion, mise à pied, rappel au travail.

L'ancienneté acquise à titre de régulier à temps partiel ne peut prévaloir à l'encontre de l'ancienneté d'un salarié régulier à temps plein. »

(...)

Mise à pied et rappel

« Toute mise à pied éventuelle pour manque de travail ou autre cause s'effectuera selon l'ordre prévu à la liste d'ancienneté pour les groupes suivants:

1. les salariés en probation;
2. les salariés réguliers à temps partiel;
3. les salariés réguliers à temps plein. »

Escomptes et primes

« Les salariés qui ont moins d'un an de service bénéficient d'un escompte d'achat de 10 %, et ceux qui comptent 1 an de service ou qui auront un an de service en cours de convention bénéficieront d'un escompte de 15 %. »

(...)

« Tout salarié à temps plein ayant complété un an de service bénéficiera d'une prime de 10,00 $ par année de service et d'une prime de 7,00 $ par année de service dans les cas d'un salarié à temps partiel. Ceci s'applique seulement aux salariés réguliers ayant complété un an de service au 1er janvier 1981.

Tout nouveau salarié régulier embauché après cette date bénéficiera d'une prime suivante:

— salarié à temps plein: 10,00 $ par année de service après avoir complété 5 ans de service;

— salarié à temps partiel: 7,00 $ par année de service après avoir complété 5 ans de service. »

Avantages sociaux

« L'Employeur convient d'accorder aux employés réguliers à temps plein et à temps partiel les jours fériés suivants à titre de congés payés et chômés (...) »

« Les salariés *réguliers* bénéficieront de congés-maladie rémunérés de la façon suivante:

1) Salariés réguliers à temps plein:
   — 1 an de service au 1er janvier: 75 heures d'absence payées à plein salaire pour l'année courante;
   — 3 ans de service au 1er janvier: 75 heures d'absence payées à plein salaire pour l'année courante et 75 heures d'absence payées aux 2/3 du salaire pour l'année courante.
2) Salarié régulier à temps partiel:
   — 1 an de service au 1er janvier: 50 heures d'absence payées à plein salaire pour l'année courante;

— 3 ans de service au 1er janvier: 50 heures d'absence payées à plein salaire pour l'année courante et 50 heures d'absence payées aux 2/3 du salaire pour l'année courante. »

Plan intégré à l'assurance-chômage.

Autres avantages sociaux dont l'assurance collective.

Plan de pension pour les employés « réguliers ».

C.C. 22

Employeur:	F. Pilon (St-Laurent) Inc.
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	38
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	85 05 31

« *Salarié régulier à temps partiel:* tout salarié qui a complété sa période d'essai tel que prévu à ( ) et dont les heures de la semaine régulière de travail sont moindres que celles du salarié régulier. »

« *Salarié temporaire:* tout salarié embauché pour une période de temps se situant dans les périodes de temps suivantes:

— du 15 juillet au 15 septembre;

— du 1er décembre au 31 décembre. »

« L'embauche des salariés à temps partiel ne doit pas être la cause de réduction des heures régulières de la semaine normale de travail ».

Probation et ancienneté

« Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à temps partiel a complété quatre cent quarante (440) heures travaillées chez l'Employeur, dans une période maximum de six (6) mois de calendrier. » [Equivalent de la période prévue pour les « temps plein »]

« Ce droit d'ancienneté est utilisé entre les salariés à temps partiel entre eux et ce, dans les cas suivants:

a) dans les cas de mise à pied;
b) dans le cas d'une ouverture de poste vacant régulier... »

« Lorsqu'il y a affichage d'un poste nouveau ou vacant que l'Employeur entend combler selon les dispositions de l'article ( ), un salarié à temps partiel peut postuler ledit poste. Si ledit salarié obtient le poste, il est alors considéré comme salarié régulier et son ancienneté accumulée comme salarié à temps partiel lui est reconnue. »

Heures de travail

« Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté de façon à procurer à la personne disponible et ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures disponibles par jour, en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et en autant qu'elle soit disponible pour les effectuer. ».

« Un salarié à temps partiel doit donner par écrit à l'Employeur ses disponibilités hebdomadaires au moins trois (3) mois à l'avance. Cette disponibilité ne peut être changée qu'à tous les trois (3) mois. La programmation prévue au paragraphe (ci-dessus) se fait selon les disponibilités données par le salarié à temps partiel;

Si un salarié à temps partiel travaille en moyenne trente-sept (37) heures et plus par semaine pendant dix (10) semaines consécutives, il change de statut et est considéré comme salarié régulier. »

« Ces dispositions ne s'appliquent pas si le salarié à temps partiel remplace un salarié régulier absent de son travail. »

Mises à pied

« Dans les cas de mise à pied, le salarié visé par la réduction de personnel peut utiliser son ancienneté pour déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté dans les établissements, et en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche et répondre aux exigences particulières de l'établissement où il déplace ledit salarié. »

(...)

« L'employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied... »

« Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied, il met à pied en premier lieu les salariés temporaires.

De plus, un salarié régulier visé par une mise à pied peut, s'il le désire, travailler comme salarié à temps partiel dans l'établissement où il est mis à pied. Il a alors priorité sur les autres salariés à temps partiel dudit établissement. »

C.C. 23

Employeur:	Coopérative Fédérée du Québec (St-Agapit)
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	5
Secteur:	Manufacturier
Date d'échéance:	83 09 26

« *Salarié régulier à temps partiel*: » « Tout salarié qui effectue normalement moins d'une semaine complète de travail telle que prévue ( ), mais plus de vingt-cinq (25) heures de travail par semaine. Pour un tel salarié la convention collective s'applique. »

« *Salarié à temps partiel*: » « Tout salarié qui effectue normalement moins de vingt-cinq (25) heures de travail par semaine. Un tel salarié n'est pas assujetti à la présente convention sauf en ce qui a trait aux heures de travail, taux de salaire, période de repos et vacances et autres bénéfices prévus par les lois ».

Annexe sur les salaires: « Salarié régulier à temps partiel et salarié à temps partiel: taux du salaire minimum. »

« Un salarié régulier à temps complet mis à pied et rappelé par l'Employeur en qualité de salarié régulier à temps partiel ou de salarié à temps partiel recevra le taux de salaire de la fonction tout comme s'il était un salarié régulier à temps complet. ».

Congés mobiles (3 offerts aux « temps plein »):

« Le salarié (régulier à temps partiel) bénéficiera, en ce qui concerne les congés mobiles, d'une fraction des trois (3) congés laquelle est calculée en fonction de ses heures régulières de travail au cours de l'année précédente en comparaison aux heures régulières travaillées par un salarié régulier à temps complet. »

Congés de maladie

« Le salarié (régulier à temps partiel) se verra, au premier janvier, créditer une fraction de six (6) jours de congés de maladie laquelle est calculée en fonction de ses heures régulières de travail au cours de l'année précédente, en comparaison aux heures régulières travaillées par un salarié régulier à temps complet.

Exemple: si le salarié régulier à temps partiel a travaillé une moyenne de 21 heures régulières par semaine au cours de l'année, il se verra créditer au premier janvier trois (3) jours de congé de maladie:

$$\frac{21\text{ h} \times 52\text{ s} \times 6\text{ j}}{42\text{ h} \times 52\text{ s}} = 3\text{ jours.}$$ »

Congés sociaux (...)

« L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation un maximum de trois (3) jours de congé chômés et payés, au taux du salaire régulier du salarié, afin de lui permettre d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille, tel que: sa belle-mère, son beau-père, beau-frère, belle-soeur, père, mère, frère, soeur. »

(...)

« L'Employeur paiera des congés prévus au paragraphe (ci-haut) pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables d'un salarié, au cours de la période prévue entre le jour du décès et le jour des funérailles. »

C.C. 24

Employeur:	Corporation municipale de la Ville de Tracy
Syndicat:	Indépendant Provincial
Taille:	17
Secteur:	Municipalités
Date d'échéance:	84 03 31

« *Un employé « temps partiel régulier »* signifie et comprend tout employé qui travaille habituellement un nombre d'heures moins élevé que les employés réguliers, et selon les besoins du service. » [Sauveteurs-responsables, surveillants-appariteurs, et caissières à temps partiel]

Avantages sociaux

« Les parties reconnaissent que les employés concernés jouiront des bénéfices marginaux accordés par la présente convention collective aux employés réguliers de la Ville; ces bénéfices marginaux (y inclus tous bénéfices de vacances et congés) étant aux fins des présentes liquidés et monnayés au taux de 19,9% du salaire gagné par ces employés. Ce montant est payé auxdits employés une fois par semaine et aussi longtemps que la présente lettre d'entente demeure en vigueur. »

C.C. 25

Employeur:	Fédération des Caisses populaires Desjardins, Mtl et ouest du Québec
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	175
Secteur:	Finances, assurances et affaires immobilières
Date d'échéance:	83 08 31

« *Employé à temps partiel:* tout employé embauché sur une base régulière travaillant généralement un nombre d'heures inférieur à la durée normale du travail tel que prévu à ( ). »

« *Employé temporaire :* l'employé temporaire est un employé embauché pour effectuer le travail des employés en absence autorisée selon les dispositions de la présente convention;

ou

tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail d'une durée de moins de six (6) mois ou pour accomplir un mandat spécial d'une durée de moins de huit (8) mois. Dans ces cas, la durée de la période d'emploi est déterminée dès l'embauchage. Le Syndicat en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. La durée de la période d'emploi pourra être prolongée après entente avec le Syndicat;

ou

les étudiants... »

« Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation... »

« L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue (pour les réguliers). Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période de probation. » (clause 10.02b)

Annexe C
Employés temporaires

« L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes: les échelles de salaires; les jours fériés (...) qui coïncident avec le jour où ils auraient dû être au travail; les congés de décès prévus (...), la durée de travail (...), le temps supplémentaire... »

« L'employé temporaire est régi par l'article sur le régime syndical et a droit aux procédures de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe. » [durée de service rétroactive s'il devient permanent]

Annexe B
Employés à temps partiel

Énoncé de principe

« Les deux (2) parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'Employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause (voir définition). L'utilisation d'employés à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet ni pour empêcher la création ni pour permettre l'abolition de postes. »

1. **Durée de service:**

« L'employé à temps partiel doit être considéré comme un employé régulier et, à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. Un employé à temps partiel peut donc pour les fins de la présente convention, être en probation ou permanent. L'employé à temps partiel accumule la durée de service à raison d'un mois pour vingt-deux (22) jours de travail. »

2. Mécanismes de mises à pied:

1. « Concernant la clause (avis et indemnité), l'indemnité payable à l'employé à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établie au prorata de sa semaine normale de travail. »
2. « Les mécanismes de mise à pied s'appliquent aux employés à temps partiel, mais à l'intérieur de ce groupe d'employés. »

3. Changements technologiques:

« L'article ( ) sur les changements technologiques ne s'applique pas aux employés à temps partiel. »

4. Jours fériés:

« Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause (générale) qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail. »

5. Vacances annuelles:

1. « Compte tenu de sa durée de service, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine normale de travail de l'employé à temps partiel. »
2. « Pour les fins de cet article, le terme « année de service » doit être interprété comme étant une année de durée de service. »
3. « Pour établir le choix de la période de vacances, la durée de service des employés à temps partiel ne s'appliquera que parmi eux. »

6. Congés sociaux:

1. « Dans tous les cas de congés sociaux, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. »

2. « Dans les cas de congés sociaux prévus pour les décès, les absences autorisées seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles. »
3. « La clause ( ) concernant le congé sans solde ne s'applique pas aux employés à temps partiel. »

7. Formation des employés:

« L'article ( ) de la formation des employés ne s'applique pas aux employés à temps partiel. »

8. Congés parentaux:

« Concernant la clause ( ), l'employée à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail et en autant qu'elle soit admissible aux prestations de l'assurance-chômage. »

10. Prévoyances collectives:

« Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes de prévoyances collectives que selon les modalités qui y sont prévues. »

11. Salaires:

1. « L'employé à temps partiel progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classification une fois par année de durée de service, à moins d'un rendement jugé insatisfaisant. Dans ce cas la preuve incombe à l'employeur. »
2. « La clause ( ) concernant l'affectation temporaire ne s'applique pas aux employés à temps partiel. »

C.C. 26

Employeur:	Quincaillerie R. Durand Inc.
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	22
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	85 02 28

« *Salarié surnuméraire*: le terme surnuméraire désigne toute personne travaillant pour l'employeur moyennant rénumération en surplus du personnel « régulier » et « régulier à temps partiel », durant certaines périodes de pointes périodiques (hebdomadaires ou autres), ces périodes ne devant pas habituellement dépasser un total de vingt (20) heures par semaine. »

« Aucune disposition de la présente convention ne s'applique aux salariés surnuméraires, à moins qu'il y soit explicitement prévu. »

« Il est convenu que le salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire dont la semaine de travail est de plus de vingt (20) heures pendant huit (8) semaines consécutives devient un salarié régulier. Ceci exclut le remplacement pour vacances ou maladie. »

« Les salariés surnuméraires sont payés au taux de 5,00 $ l'heure ou selon le salaire minimum, selon le plus élevé des deux (2), et ce pour la durée de la convention. »

Taux des autres salariés plus élevés et augmentés durant la période de validité de la convention.

C.C. 27

Employeur:	TESI Saguenay (1974) Ltée
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	37
Secteur:	Transports, communications
Date d'échéance:	83 06 30

« Les mots « *salariés surnuméraires* » désignent un salarié embauché ou rappelé au travail pour aider les salariés réguliers pendant les périodes les plus actives ou pour remplacer les salariés réguliers absents pour des raisons prévues à la convention collective. Ces salariés ne sont pas assujettis à la présente convention mais bénéficient cependant:

a) de son indemnité de vacances;
b) d'une ancienneté accumulée en nombre de jours travaillés;
c) d'un rappel au travail suivant l'ancienneté accumulée sur la liste d'ancienneté des salariés surnuméraires;
d) d'une préférence lors de l'octroi de poste régulier devenu vacant ou nouvellement créé sans période d'essai pour le salarié ayant au moins quarante-cinq (45) jours de travail;
e) du régime syndical prévu à la présente convention;
f) du taux de salaire horaire prévu à l'annexe « A » (taux hebdomadaire à temps partiel et taux horaire proportionnel pour les « temps partiel » et les surnuméraires);
g) de la procédure de grief quant à l'application du présent article. »

La convention fait mention également d'une liste officielle d'ancienneté des salariés surnuméraires mise à jour chaque année et indiquant la qualification de chaque salarié.

L'ordre des mises à pied indique le statut réel des surnuméraires dans l'entreprise (ordre inverse pour les rappels):

« a) les salariés en périodes d'essai;
b) les salariés surnuméraires;
c) les salariés réguliers; »

C.C. 28

Employeur:	Marché D.H. Ouellet Inc. et Marché d'Amours Ltée (2 conventions)
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	14 et 4
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	83 03 31

« **Salarié à temps partiel**: »

«Le terme « salarié à temps partiel » désigne toute personne travaillant au service de l'employeur assujetti à la présente convention collective, en surplus du personnel régulier, durant certaines périodes hebdomadaires ou autres. Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages de la convention au prorata du temps travaillé. »

« **Salarié occasionnel** »

« Le terme « salarié occasionnel » désigne toute personne travaillant au service de l'employeur, en surplus du personnel régulier et à temps partiel, durant des périodes ne devant pas excéder un total de 10 heures par semaine. Il est convenu que le salarié occasionnel dont la semaine de travail est de 10 heures et plus pendant 4 semaines consécutives devient un salarié à temps partiel. Le salarié occasionnel n'est pas couvert par la présente convention. »

« Un salarié occasionnel ne peut jouir des avantages de la convention collective au détriment des salariés réguliers ou partiels. »

C.C. 29

Employeur:	Autobus Trans-Urbain Inc.
Syndicat:	Indépendant Local
Taille:	91
Secteur:	Transports, communications
Date d'échéance:	84 10 31

« **Employé occasionnel** »:

« Désigne un employé affecté soit à une (1) sortie par jour d'une façon régulière ou à plus d'une sortie par jour, mais d'une façon intermittente et qui n'a pas pour but d'annuler une assignation régulière ou un guide hebdomadaire régulier. De plus, il ne peut causer préjudice aux employés réguliers quant au choix de travail. Ces employés sont assujettis à la présente convention que par l'article 5 (période d'essai) et 6 (régime syndical) et l'annexe « C » des salaires. »

Annexe C: « Les chauffeurs d'autobus « occasionnels » tel que définis ( ) recevront, par sortie, le salaire suivant: » (14,00 $ au 1er novembre 1982).

Employeur:	Salaison Lévesque Inc.
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	16
Secteur:	Manufacturier
Date d'échéance:	83 05 31

« *Salarié surnuméraire* — désigne toute personne travaillant dans un établissement commercial assujetti à la présente convention, en surplus du personnel régulier, durant certaines périodes de pointe périodiques (hebdomadaires ou autres), ces périodes ne devant pas excéder cinquante pour cent (50 %) des heures de la semaine normale de travail ».

« L'employeur ne peut engager un salarié surnuméraire durant une première partie de la semaine et le remplacer durant le reste de la semaine par un autre salarié surnuméraire, dans le but de priver un actuel ou éventuel salarié régulier de son emploi. ».

« Si pendant la durée de la présente convention l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier de façon substantielle une fonction existante, l'Employeur s'entend avec le Syndicat au sujet des attributions et du salaire attachés à la fonction concernée. À défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage. ».

« Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel s'il est qualifié pour un tel emploi dans l'établissement de l'Employeur. Il conservera son ancienneté et continuera de l'accumuler au prorata des heures travaillées tout en conservant ses droits acquis. ».

« Les avantages sociaux sont accordés au prorata du temps travaillé pour les employés qui travaillent moins de six (6) mois par année de calendrier. »

Limitation des salariés à temps partiel

« Le nombre maximum de salariés surnuméraires que peut embaucher un Employeur est établi en rapport avec le nombre de membres du personnel régulier de l'établissement, y compris les associés ou les directeurs qui y travaillent régulièrement; le tout conforme au tableau suivant:

Personnel régulier	Surnuméraires possibles
De 1 à 3	1
De 4 à 6	2
De 7 à 9	3
De 10 à 12	4
De 13 à 15	5
De 16 à 18	6
De 19 à 21	7
De 22 à 24	8
De 25 à 27	9
De 28 à 30	10

Et ainsi de suite. »

Montant forfaitaire versé à 5 personnes à la signature de la convention: montant « au prorata des heures travaillées ».

C.C. 31

Employeur: Zeller's Ltée (Noranda)
Syndicat: F.T.Q.
Taille: 75
Secteur: Commerce
Date d'échéance: 84 11 20

Salarié occasionnel:

« Désigne tout salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille généralement moins de vingt-quatre (24) heures par semaine. Ce salarié est assujetti à la convention collective selon les dispositions qui le concernent spécifiquement. »

« Le salarié occasionnel qui se rapporte à temps conformément à son programme de travail a droit à un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées. »

« Les salariés réguliers à temps partiel auront un droit prioritaire selon leur disponibilité sur les salariés occasionnels en ce qui concerne les heures de travail disponibles. »

« L'ordre de programmation des salariés occasionnels est établi par secteur et en fonction de leur capacité respective à effectuer le travail tout en tenant compte de leur ancienneté et de leur disponibilité (...). »

« Les salariés occasionnels bénéficient des congés fériés payés tels que prévus selon la loi. »

« Les salariés occasionnels bénéficient de congés annuels payés selon les dispositions de la loi sur les normes du travail;... »

C.C. 32

Employeur: De La Chevrotière Ltée
Syndicat: Indépendant Local
Taille: 69
Secteur: Commerce
Date d'échéance: 83 11 05

« Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé en moyenne quarante (40) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances n'excédant pas douze (12) semaines, un salarié parmi les salariés à temps partiel deviendra salarié régulier. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné ( ), le salarié à temps partiel devra être avisé au préalable par écrit. »

« À moins de spécifications contraires, les clauses (de la convention) s'appliquent aux employés à temps plein ».

« L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective. »

« Lorsqu'il y aura des postes vacants dans un département parmi les salariés à plein temps, les salariés à plein temps auront la préséance pour combler les postes. Par contre, les salariés à temps partiel ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour une promotion à un poste de salarié régulier. Cependant, l'employeur jugera les qualifications lesquelles seront déterminées et à compétences égales, le plus ancien aura le poste. »

« Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel. » (...)

Taux de salaire des temps partiel égaux à ceux des « temps plein » pour 6 professions, inférieurs à ceux des temps plein dans 4 professions. Boni de Noël après 3 mois de service au 15 novembre.

Congés statutaires

« Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 du total de ses gains de l'année de référence. L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédant ledit congé. »

Le salarié à temps partiel ne semble pas assujetti aux congés spéciaux (sociaux), aux congés-maladie ni aux assurances collectives puisqu'il n'y a aucune spécification en ce sens.

C.C. 33

Employeur:	Supermarchés J. Labrecque Inc.
Syndicat:	Indépendant Local
Taille:	10
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	84 10 04

Salarié à temps partiel

« Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine. »

« Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, tel salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son établissement et sera traité conformément aux dispositions de la convention collective qui seront applicables au travail qu'il effectuera à titre de temps partiel. En outre, il conservera et accumulera son ancienneté de régulier exclusivement pour un rappel au travail. »

« Avec permission de l'Employeur, un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi et qu'il y ait du travail pour lequel il est compétent et disponible. Dans tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté, et sa rémunération sera la même que celle de l'employé à temps partiel ayant la même ancienneté que lui. »

Ancienneté et applications

Lorsqu'il y a conflit d'intérêts entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires. »

« L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective. »

« Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat extérieur pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de l'unité de négociation, en autant qu'il possède les qualifications requises pour remplir la tâche et que cela soit dans la même classification. »

« Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté à titre de régulier est déterminée comme suit:

Il obtient un (1) mois d'ancienneté de régulier pour chaque vingt (20) jours travaillés à titre de salarié partiel et son ancienneté de régulier ainsi obtenue lui indiquera les bénéfices auxquels il a droit en vertu de la présente convention collective. »

« Avant d'embaucher des salariés de l'extérieur pour travailler sur une équipe de nuit, l'Employeur devra offrir aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté, l'opportunité d'accéder à un poste sur l'équipe de nuit, en autant que celui qui postule a la compétence nécessaire pour accomplir la fonction. »

« L'Employeur convient dans la mesure du possible d'accorder plus d'heures de travail au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté par rapport à ceux qui en ont le moins. »

Temps supplémentaire et rappels

« Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat dans chaque département, séparément, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel. »

« Si l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés par volontariat, dans chaque département, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté en procédant d'abord par les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers. »

C.C.34

Employeur:	Larochelle et Frères Ltée
Syndicat:	C.S.N.
Taille:	45
Date d'échéance:	84 06 30

« **Salarié à temps partiel**: salarié qui est embauché avec le statut de temps partiel et qui effectue généralement moins de quarante (40) heures de travail par semaine. »

« De façon générale, le salarié à temps partiel ne bénéficie que des dispositions de la présente convention qui sont compatibles avec son statut de temps partiel et qui ne sont pas modifiées par le présent article, et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est précisé que *les dispositions suivantes ne s'appliquent pas:*

— art. 11:	ancienneté
— art. 12.03:	garantie de paie
— art. 12.10:	semaine normale de travail dans le cas où il y a une fête statutaire
— art. 13.03:	indemnité pour s'être rapporté au travail

— art. 14: congés statutaires
— art. 15: vacances
— art. 16: congés spéciaux
— art. 17: traitements en maladie
— art. 18: uniformes
— art. 19: assurance-groupe
— art. 22: devoir de juré et témoin. »

« Un salarié à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourra être utilisé pour justifier la mise à pied, le déplacement ou encore le non embauchage d'un salarié régulier à temps complet; ainsi, l'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser de salarié à temps partiel en vue d'empêcher la création d'emploi à temps complet. »

« Entente est intervenue entre les parties à savoir que les employés à temps partiel serviront à remplacer les employés sur congés de maladie et pour finir la production de tout travail que les employés réguliers ne feront pas. »

Ancienneté et applications

« L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée en fonction du nombre de jours de présence au travail, et l'ancienneté dudit salarié s'acquiert après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de présence au travail. À l'expiration de la période d'essai, le salarié à temps partiel qui demeure à l'emploi se voit reconnaître rétroactivement quarante-cinq (45) jours d'ancienneté. »

« En période de probation, le salarié à temps partiel est également soumis aux restrictions qui s'appliquent aux salariés en période de probation. »

« L'ancienneté du salarié à temps partiel ne peut être opposée à l'ancienneté d'un salarié régulier à temps complet; son ancienneté ne peut être utilisée qu'à l'encontre d'un autre salarié à temps partiel pour accéder, en priorité sur un candidat de l'extérieur, à un poste à temps complet, conformément aux règles et mécanismes d'accession à un poste vacant ou nouvellement créé. »

« Lorsque du temps supplémentaire sera requis par la Compagnie, il ne sera offert aux salariés à temps partiel qu'après avoir été au préalable offert aux salariés réguliers à temps complet, le tout conformément aux dispositions de l'article ( ). Il en sera de même pour le temps supplémentaire qui peut être déterminé à l'avance... »

« Les dispositions (...) relatives à la paie de rappel s'appliqueront au salarié à temps partiel que s'il a effectué huit (8) heures de travail dans la même jounée. »

« Les salariés à temps partiel qui sont prêts à accepter le travail offert au complet seront préférés aux étudiants. »

« Le salarié à temps partiel a droit à deux (2) semaines de vacances par année et son salaire de vacances sera calculé à raison de quatre pourcent (4 %) sur le montant global de ses gains apparaissant à la formule T-4 émise pour fins d'impôt de l'année précédente. »

« Les gains du salarié à temps partiel sont calculés au prorata du temps travaillé. »

« Le salarié à temps partiel qui est appelé à se présenter au travail recevra un minimum de deux (2) heures de paie au taux régulier. »

« Pour tenir compte de l'ensemble des bénéfices marginaux (congés statutaires, congés spéciaux, etc...), le salarié à temps partiel recevra à chaque semaine, ajoutée à son chèque de paie, une indemnité de deux pourcent (2 %) du salaire brut gagné au cours de la semaine. »

C.C. 35

Employeur:	Place Bonaventure, Montréal
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	96
Secteur:	Finances, assurances et affaires immobilières
Date d'échéance:	83 11 30

« Le terme « *salarié à temps partiel* » désigne tout salarié qui ne travaille pas selon la cédule régulière de travail. Ledit salarié commence à accumuler de l'ancienneté après avoir effectivement travaillé trente (30) jours et il est payé d'après l'échelle de salaires établie dans la présente convention.

Le salarié à temps partiel n'a pas droit à l'assurance-groupe mais il a droit à tous les autres bénéfices marginaux; lesdits bénéfices sont évalués au prorata du nombre d'heures travaillées dans l'année. »

« L'employeur offrira aux salarjés à temps partiel qui ont effectivement travaillé trente (30) jours le statut de salarié régulier avant d'embaucher de nouveaux salariés pour occuper des postes réguliers. »

Travail rénuméré à taux simple les samedi et dimanche:
« en autant que leur cédule de travail ne compte pas plus de 12 heures de travail consécutives. »

C.C. 36

Employeur:	Corporation de la Municipalité de Chute-Aux-Outardes
Syndicat:	Indépendant Provincial
Taille:	11
Secteur:	Municipalités
Date d'échéance:	84 12 31

« Le terme « *salarié temporaire* » signifie et comprend tout salarié embauché pour accomplir un service intermittent ou à temps partiel soit pour accomplir des tâches nécessitant un recours à un personnel d'appoint ou pour remplacer un salarié absent de son travail.

Les employés de la Commission Municipale de loisirs, les employés de la Corporation du Centre Sportif et les brigadiers scolaires sont de cette catégorie. »

Ancienneté séparée, taux de salaire horaire particulier.

Heures de travail

« Si une journée de travail coïncide avec un samedi ou un dimanche, elle n'est pas assujettie au surtemps. Pour ce salarié, la sixième journée de travail devient le samedi et la septième devient le dimanche. »

Congés sociaux en cas de décès d'un proche

« Trois (3) jours de congé payé s'ils coïncident avec des journées régulières de travail. »

C.C. 37

Employeur:	Société québécoise d'Initiatives Pétrolières (SOQUIP)
Syndicat:	C.T.C.
Taille:	58
Secteur:	Administration publique
Date d'échéance:	83 12 31

«*Salarié temporaire*: celui qui est embauché, soit pour accomplir un travail spécial ou défini, soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour remplir un poste autre qu'un poste vacant au sens de la présente convention avec entente de le licencier lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé. Un salarié temporaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective à l'exception des articles 4, 8, 15, 16 (poste à pouvoir), 24 à 34 inclusivement, 37, 38, 39*. Toutefois, le salarié temporaire devra avoir travaillé un minimum de soixante (60) jours consécutifs pour bénéficier des avantages prévus aux articles 21 et 32*. De plus, il a droit, s'il a effectivement travaillé durant soixante (60) jours consécutifs, à une journée de maladie par mois effectivement travaillé.

L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet d'éliminer la création d'un poste de nature permanente. De plus, l'Employeur accepte qu'un salarié temporaire embauché pour trois (3) mois et plus bénéficie des vacances sans anticipation. »

En annexe, est proposé pour les salariés à *temps complet* un nouveau régime de retraite.

« *Salarié à temps partiel*: salarié occupant un poste régulier avec un horaire comportant moins d'heures régulières de travail que le nombre prévu pour sa fonction. »

« Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures régulières contenues dans son horaire hebdomadaire de travail et il bénéficie, dans la même proportion, des avantages prévus à la convention. »

« L'Employeur peut envoyer des salariés à temps *complet* suivre des cours de formation et de perfectionnement (...) colloques, séminaires, conférences, congrès organisés par des associations reconnues. »

Congés de maternité: indemnité prévues pour les salariées non-admissibles à l'assurance-chômage.

« La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son poste;

---

* *Articles 4, 8, 15 et 16*: période d'essai, activités syndicales, ancienneté, poste à pouvoir;

Articles 24 à 34: vacances, primes, avantages sociaux, absences pour service public, mises à pied et rappels, congés-maladie, droits parentaux;

Articles 37, 38 et 39: congé pré-retraite, indemnité de retraite, indemnité de séparation.

Articles 21 et 32: frais de déplacement, congé de maternité et congés parentaux sans traitement.

b) elle a contribué mais n'a pas occupé un poste assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

c) elle a contribué mais n'a pas occupé un poste assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence. »

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée à temps partiel qui répond aux conditions prévues ci-dessus a droit à une indemnité de quatre-vingt-quinze pourcent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base durant dix (10) semaines. Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93 %). »

La salariée à temps partiel qui profite de l'article précédent profite des mêmes avantages que la salariée à temps plein admissible à l'assurance-chômage (assurances, accumulation de vacances, congés de maladie, expérience, retour à son poste, congés spéciaux pour visites médicales...).

C.C. 38

Employeur:	Industrie Super-Métal Inc.
Syndicat:	F.T.Q.
Taille:	55
Secteur:	Manufacturier
Date d'échéance:	84 04 01

Salarié remplaçant ou partiel: « tout salarié embauché pour occuper un poste temporairement. Le salarié régulier a priorité de travail en tout temps. Ce dernier doit donner un préavis de deux (2) jours ouvrables de la date de son retour au travail. »

« Les salariés à temps partiel et les salariés remplaçants bénéficient de la présente convention au prorata des conditions des employés réguliers. »

C.C. 39

Employeur:	Thompson & Alix Ltée
Syndicat:	Indépendant Local
Taille:	10
Secteur:	Commerce
Date d'échéance:	83 05 02

« *Salariés à temps partiel* » « tout salarié ayant complété sa période de probation et étant rémunéré par l'employeur sur une base horaire et travaille normalement moins de 40 heures par semaine. »

Période de probation: 30 jours de travail.

« Dès l'achèvement desdits trente (30) jours de travail, l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière à compter de la date du commencement de sa période de probation. »

« Un salarié régulier (temps plein) qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi. Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté. »

Heures supplémentaires

« Pour le temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire du temps supplémentaire:

a) Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le département en procédant d'abord parmi les salariés réguliers de la classification ensuite parmi les autres salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis. S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même département, l'Employeur communiquera avec les autres salariés au travail par ordre d'ancienneté et qu'il jugera aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assignera en commençant par les employés à temps partiel puis les réguliers selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le ou les salariés du département où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération. »

C.C. 40

Employeur:	Smith Transport Mtl
Syndicat:	Indépendant International
Taille:	35
Secteur:	Transports et communications
Date d'échéance:	83 06 30

« **Aide à temps partiel** »

« L'aide à temps partiel se définit comme étant des personnes employées par l'Employeur pour suppléer à la force ouvrière normale.

a) L'Employeur devra déduire pour tous les aides à temps partiel, à compter de la première paie... (la cotisation syndicale).

b) L'Employeur consent à ne pas employer des équipes successives de personnel à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.

c) Les employés qualifiés mis à pied auront la première chance pour le travail à temps partiel mais ils n'auront droit à aucune garantie.

d) Les aides à temps partiel, excluant les employés réguliers mis à pied, recevront la même échelle minimum de salaire que les employés réguliers, mais ne seront pas autrement couverts par les termes de cette convention.

e) Les aides à temps partiel ne seront pas employés sur une équipe de travail ou sur un temps de départ qui d'une façon priverait les employés réguliers de leurs heures normales de travail.

f) Chaque employé à temps partiel sera requis de poinçonner une carte de temps. »

Index des conventions citées par secteur

Page

1. Agriculture

c.c. 11 Le Couvoir Boire et Frères Inc. et Ind. Loc. 1-48

5. Manufactures

c.c. 7 Coopérative Agricole du Lac-St-Pierre et C.S.N. 1-40
c.c. 23 Coopérative Fédérée du Québec (St-Agapit) et F.T.Q. 1-83
c.c. 30 Salaison Lévesque Inc. et C.S.N. 1-94
c.c. 34 Larochelle et Frères Ltée et C.S.D. 1-101
c.c. 38 Industries Super-Métal Inc. et F.T.Q. 1-109

7. Transports et communications

c.c. 4 Autobus Sud-Ouest Inc. et C.S.D. 1-34
c.c. 27 TESI Saguenay (1974) Ltée et C.S.N. 1-91
c.c. 29 Autobus Trans-Urbain Inc. et Ind. Loc. 1-93
c.c. 40 Smith Transport (Mtl) et Ind. Int. 1-112

8. Commerce

c.c. 3 Classic Book Shops Int. Ltd. et C.S.N. 1-32
c.c. 9 Pharm-Escompte Jean-Coutu et Ind. Loc. 1-42
c.c. 17 Cie Paquet (Le Syndicat) Inc. et F.T.Q. 1-66
c.c. 18 Magasin Continental (St-Félicien) et C.S.D. 1-68
c.c. 19 Métro-Richelieu Inc. (Division Jardin-Mérite) et F.T.Q. 1-70
c.c. 21 Zeller's Ltée (Lachute) et C.T.C. 1-77
c.c. 22 F. Pilon (St-Laurent) Inc. et F.T.Q. 1-81
c.c. 26 Quincaillerie R. Durand Inc. et C.S.N. 1-90
c.c. 28 Marché D.H. Ouellet Inc., Marché d'Amours Ltée et C.S.N. 1-92
c.c. 31 Zeller's Ltée (Noranda) et F.T.Q. 1-96
c.c. 32 De La Chevrotière Ltée et Ind. Loc. 1-97
c.c. 33 Supermarchés J. Labrecque Inc. et Ind. Loc. 1-99
c.c. 39 Thompson & Alix Ltée et Inc. Loc. 1-110

9. Finances, assurances et affaires immobilières

c.c. 5 Caisse populaire de Vimont et C.S.N. 1-37
c.c. 20 Caisse populaire St-Jacques (Mtl) et C.S.D. 1-72
c.c. 25 Fédération des Caisses populaires Desjardins, Montréal et Ouest du Québec et F.T.Q. 1-86
c.c. 35 Place Bonaventure, Mtl, et F.T.Q. 1-104

10. Services

c.c. 1 Rôtisserie St-Hubert (Lévis) et F.T.Q. 1-28
c.c. 2 Consortium S.L.S.J. Inc., et F.T.Q. 1-30
c.c. 6 Hôtel Loew's « Le Concorde » et F.T.Q. 1-38
c.c. 10 Syndicat de l'enseignement de Launaudière et Inc. Loc. 1-45
c.c. 12 Corporation Episcopale Catholique Romaine, Diocèse de Sherbrooke et C.S.D. 1-54
c.c. 13 Service de Transfusion Sanguine de la Croix-Rouge Canadienne et Ind. Prov. 1-55

Page

c.c. 14 Hôtel F.L. Ltée et C.S.N. 1-58
c.c. 15 Église Arménienne Sourp Hagop et Ind. Loc. 1-60
c.c. 16 Séminaire de Québec et C.T.C. 1-64

11. Administration publique

c.c. 8 Ville d'Amqui et C.T.C. 1-41
c.c. 24 Corporation Municipale de la Ville de Tracy et Ind. Prov. 1-85
c.c. 36 Corporation de la Municipalité de Chute-Aux-outardes et Ind. Prov. 1-105
c.c. 37 Société québécoise d'Initiatives Pétrolières et C.T.C. 1-106

Centre de recherche et de statistiques
sur le marché du travail

Partage du travail comme mesure de sécurité d'emploi

André Desjardins
Service de l'analyse des conditions
de travail et de la rémunération
Juillet 1984

Les clauses de ce recueil portent sur le partage du travail, et non sur le partage de l'emploi. La différence entre l'une et l'autre de ces deux pratiques peut être définie comme suit:

> « Le travail partagé consiste, pour chaque employé, en une réduction du nombre d'heures travaillées, dans le but de partager la quantité de travail disponible et de permettre à un plus grand nombre sinon à tous de conserver leur emploi. Quant au partage de l'emploi, il se réalise quand deux ou plusieurs salariés se partagent le même poste, qui normalement serait occupé par une seule personne. » (Gérard Hébert, Portrait de la négociation collective en période de crise économique, XIII[e] colloque de relations industrielles, octobre 1982, p. 12).

L'importance et la répartition de la clause de partage du travail

Nous avons étudié la clause de partage du travail à partir d'un échantillon de 22 conventions en vigueur au premier décembre 1982. Cet échantillon fut prélevé, de façon aléatoire, en tenant compte de la taille des unités d'accréditation. La moitié des conventions qu'il comporte proviennent de l'industrie du textile et de la confection de vêtements, et la moitié du reste, de celle de la fabrication d'objet en métal et d'industries manufacturières diverses. Les autres conventions viennent du secteur des services à la personne, l'hébergement et la restauration notamment, ainsi que du secteur des communications.

En regard des secteurs d'activité économique, notre échantillon semble assez représentatif, si on le compare aux données provenant du fichier des conventions collectives.

En tout, 6,7 % des 6 069 conventions alors en vigueur et enregistrées au fichier du Centre comportaient la clause.

Pour ce qui est de la taille des unités d'accréditation, 10 % des conventions comportant la clause dans le fichier du Centre proviennent d'unités de moins de 50 employés, 19,9 % d'entre elles viennent d'unités comptant entre 50 et 199 employés, 10,8 % d'unités regroupant de 200 à 499 employés, le reste des conventions se situent dans les unités de 500 employés et plus. C'est dans les grandes unités qu'on retrouve la plus forte proportion des conventions comportant la clause (11,3 % des conventions), et dans les très petites où cette proportion est la plus faible (5,2 % des conventions). Dans les petites et les moyennes unités, la proportion des conventions qui comportent la clause est respectivement de 10,0 % et de 9,4 %.

Plus de la moitié (54,2 %) des conventions qui comportent la clause ont été signées par des syndicats affiliés à la F.T.Q., la C.S.D. venant au second rang avec 14,5 % desdites conven-

Pourcentage des conventions collectives en vigueur et enregistrées au fichier du centre qui comportaient la clause de partage du travail le 18 mars 1983, dans certains secteurs d'activité économique

	Conventions collectives		Employés	
	nb	%	nb	%
Textile	42	30,0	9 534	48,7
Bonneterie	6	31,6	701	29,6
Habillement	76	49,7	21 975	75,4
Fabrication d'appareils électriques	9	7,8	1 330	9,3
Fabrication d'objets métalliques	16	7,0	905	5,9
Fabrication de machines	8	7,9	1 808	19,4
Fabrication de matériel de transport	8	8,7	4 276	17,1
Fabrication de produits minéraux non-métalliques	9	10,3	1 171	8,2
Industrie chimique	10	5,8	619	13,0
Industrie manufacturières diverses	13	15,1	1 483	22,4
Communication	7	36,8	3 955	53,3
Hébergement et restauration	39	18,0	4 557	27,1
Autres secteurs d'activités	163	3,5	12 246	1,9
Total	**406**		**64 560**	

tions. Les syndicats affiliés à la C.S.N., eux, n'en ont signées que 11,8 % et ceux affiliés au C.T.C., 6,2 %. Fait intéressant à noter, 37,5 % des syndicats indépendants nationaux ont paraphé des conventions contenant la clause, ce qui est unique en rapport avec l'appartenance syndicale.

La place de la clause de partage du travail dans les conventions de l'échantillon apparaît ainsi : le tiers des clauses étudiées constituent un item à elles seules, un autre tiers se retrouvent dans l'item des horaires de travail, et le reste se partage entre les clauses d'ancienneté et celles relatives à la réduction du personnel.

Le contenu de la clause

L'examen du contenu des clauses de partage du travail révèle que celle-ci se répartissent, grosso modo, le long d'un continuum allant des clauses qui favorisent très fortement ledit partage à celles qui le prohibent. Il y a tout lieu de croire, d'après les clauses de notre échantillon, que la majorité des clauses de partage du travail occupent des positions mitoyennes entre les deux extrêmes ici mentionnés, et que la plupart d'entre elles sont plus favorables que défavorables au partage du travail. Nous allons donc décrire le contenu des clauses de l'échantillon en suivant le continuum que nous avons dénoté.

Pour ce qui est des clauses les plus favorables, il arrive parfois que, en cas de manque de travail, *le travail partagé soit automatique*, et non les mises à pied qui elles ne peuvent avoir lieu qu'après entente entre les parties (clauses nos 7 et 22). Mais, le plus souvent, c'est plutôt la mise en place du travail partagé qui fait l'objet *d'une entente préalable entre les parties*, ou à tout le moins d'une consultation obligatoire de l'employeur auprès du syndicat (clauses nos 11, 13, 18, 19, 20 et 21). *L'application de la clause devient même parfois négociable*, notamment lorsque surviennent des modifications aux lois et règlements de l'assurance-chômage (clauses nos 6 et 12). Très souvent aussi, dans les clauses de l'échantillon, il est prévu que le partage du travail se fasse *de manière égale entre tous les employés touchés* par cette mesure (clauses nos 2, 3, 5, 7, 10, 12 et 22).

L'application de la clause de partage du travail comporte certaines limitations. D'abord, *un minimum d'heures de travail par semaine est exigé*, de sorte que l'employeur puisse, au lieu de réduire la semaine de travail en dessous de ce minimum, procéder alors à des mises à pied (clauses nos 3, 9, 12 et 19). Aussi, *le partage du travail est soumis à une limite de temps*. Il ne peut alors durer que tant de semaines ou de mois, après quoi des mise à pied s'effectuent (clauses nos 9, 10, 17 et 19). De telles limitations font que le revenu de tous les travailleurs concernés ne baisse pas en dessous d'un certain plancher, et qu'il ne soit pas diminué pendant trop longtemps. En deçà donc d'un certain seuil de perte de salaire généralisée, on préfèrerait consentir à des mises à pied.

À propos de la protection du revenu des travailleurs en cas de partage du travail, une convention prévoit *qu'une période de deux semaines doit s'écouler* avant que le salaire soit ajusté au prorata des heures travaillées (clause no 18). Une autre convention oblige l'employeur à *verser la pleine compensation* pour toutes les heures réduites, jusqu'à ce qu'une entente avec le syndicat lui permette de diminuer les salaires (clause no 20). Ainsi, par ces mesures, l'employeur doit, avant de diminuer les salaires, attendre un certain temps, au cas où les activités reprendraient leur cours normal. Mais de plus, de même d'ailleurs que la durée de travail hebdomadaire minimum et la période limite imposée à la pratique du partage du travail, ces mesures empêchent, jusqu'à un certain point, que le partage du travail ne devienne une statégie de réduction des salaires.

Enfin, il arrive que, d'après la teneur du texte de la clause, le travail partagé ne soit pas du tout encouragé, mais qu'il soit quand même prévu. Il est alors question *d'assurer aux travailleurs qui ont le plus d'ancienneté une semaine complète de travail*, sans réduction d'horaire et de paie (clauses nos 1, 8 et 14). Le partage du travail peut aussi être la dernière solution pour *sauver les emplois des derniers travailleurs permanents* qui restent, après maintes mises à pied (clause no 16). Il est clair que, advenant de pareils cas, la clause limite considérablement la pratique du partage du travail. Assez rarement, la clause est un engagement, de la part de l'employeur, à *ne pas recourir au partage du travail* (clauses nos 8 et 14). Il semble que le syndicat préfère alors des mises à pieds à des diminutions de salaires.

Le programme fédéral de partage du travail

Pour ce qui est enfin des programmes gouvernementaux en matière de partage du travail, le gouvernement canadien expérimentait, de 1977 à 1979, un projet pilote de travail partagé qu'il remit en vigueur du 7 janvier 1982 au 28 mai de la même année (Bernard Brody, Le programme de travail partagé: réponse à la

crise...?, XIII[e] colloque de l'École des Relations Industrielles, p. 4). Par la suite, il fut décidé d'étendre ce programme, dans un premier temps, jusqu'en mai 1983, puis jusqu'en mai 1984, et enfin jusqu'en mars 1985. En vertu de celui-ci l'employeur paie à ses salariés, comme il est d'ailleurs habituellement censé le faire en pareil cas, le salaire équivalent à l'horaire de travail réduit qu'il instaure, et le gouvernement fédéral, à l'aide de prestations d'assurance-chômage, comble la majeure partie de la différence entre la rémunération de l'horaire réduit et celle de l'horaire normal de travail. Ainsi, les employés, tout en conservant leur emploi, ne subissent pas de grandes diminutions de salaires et se retrouvent avec plus de temps libre qu'avant.

La taille moyenne des entreprises qui ont recours à ce programme est assez petite, soit de l'ordre des moins de 50 employés, mais elle est plus grande au Québec que dans l'ensemble du Canada. Aussi, le nombre de mises à pied évitées par accords dans le cadre de ce programme serait, au Québec, proportionnellement plus grand qu'au Canada et en Ontario, et le budget moyen de ces accords y serait passablement plus important (Bernard Brody, op. cit., p. 16-17).

Pour les syndicats enfin, il semble que le travail partagé ne soit qu'une solution temporaire au problème du sous-emploi, voire même un moindre mal. On considère même parfois le programme du gouvernement canadien comme une forme camouflée de subvention à l'entreprise (Les politiques et les pratiques syndicales en période de crise, XIII[e] colloque de l'École des Relations Industrielles, p. 23-24).

Dans notre échantillon, une seule convention mentionne expressément le programme fédéral de partage du travail.

Recueil

Clause n° 1

Les Meubles Radisson Ltée

L'Union internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord (Local 388)

Taille:	100
Région:	Montréal-Nord
Secteur d'activité:	Meubles
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83 01 02

Art. 7.12 (L'article 7 porte sur l'ancienneté)

« Au cas de manque de travail dans un département ou dans l'usine en entier, la Compagnie convient de procéder par voie de mises à pied de préférence à une réduction de la semaine de travail des salariés. Au cas d'une telle réduction de la semaine de travail, les modalités en seront négociées avec le Syndicat ».

Ces mises à pied se font par ordre d'ancienneté, sous réserve des compétences requises.

Le partage du travail n'est donc pas ici encouragé, mais il est quand même prévu.

Clause N° 2

June Lee Inc.

Le Conseil régional du Québec et de l'Est de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames

Taille:	55
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Vêtement
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	84 01 31

Art. 23 Répartition temporaire de travail

« En périodes de relâche, lorsqu'il n'y a pas temporairement suffisamment de travail pour tous les employés de l'usine, le travail disponible doit être réparti aussi également que possible, entre tous les employés par section qui possèdent les qualifications et l'habileté pour exécuter le travail demandé ».

Clause n° 3

Vêtement Rubin Bros Ltée

Syndicat national des employés du vêtement de Victoriaville

Taille:	415
Région:	Mauricie/Bois-Francs
Secteur d'activité:	Vêtement
Affiliation syndicale:	C.S.D.
Échéance:	83 11 30

Art. 10.01 a (L'article 10 porte sur la réduction du personnel)

« L'ouvrage sera partagé aussi également que possible entre les salariés du département, à la condition que la semaine de travail se maintienne à plus de (4) jours ou trente deux (32) heures d'ouvrage »;

L'article 10.01 commence comme suit:

« S'il y a réduction du volume de production et qu'il devient nécessaire de réduire le personnel, la procédure suivante s'appliquera ».

Viennent ensuite des dispositions qui fixent le rôle de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied de même que dans la définition du système de rémunération mis en place suite aux réductions de personnel et aux rétrogradations qui peuvent en découler.

Il est aussi spécifié que, en cas de modifications d'importance aux règlements de l'Assurance-chômage, l'article 10 pourra être renégocié dans son entier, moyennant un préavis de trente jours de la part du Syndicat.

Clause N° 4

La Cie Ritz-Carlton Inc.

Union internationale des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars (local 31)

Taille:	186
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Hébergement
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	84 01 31

Art. 10.8 b (L'article 10 porte sur l'ancienneté)

« Au cas où des mises à pied saisonnières deviendraient nécessaires, la Compagnie et l'Union tenteront de réduire la semaine de travail des employés en cause plutôt que de

complètement mettre à pied les employés derniers arrivés dans le(s) services en question. »

L'article 10.8 traite, par ailleurs, de l'ordre de rappel des employés mis à pied, en tenant compte des compétences exigées. Il se réfère à l'article 10.7, qui lui traite de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied.

Notons qu'il est ici question de mises à pied saisonnières, phénomène qui est fort plausible dans l'industrie de l'hôtellerie.

Clause no 5

Association des manufacturiers du vêtement pour enfants de Montréal

Conseil régional du Québec et de l'est de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames

Taille:	97
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Vêtement
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83-12-31

Art. 24 Répartition du travail

« En périodes de relâche, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous les employés à l'usine, le travail disponible doit être réparti aussi également que possible, entre tous les employés par section qui possèdent les qualifications et l'habileté pour exécuter le travail demandé. Cette clause est sujette aux clauses 55.01, 55.02 et 55.03 ».

L'article 55 interdit la sous-traitance si celle-ci occasionne des mises à pied. Il stipule aussi que l'employeur ne peut agrandir un atelier aux dépens d'un autre. Il édicte le principe du respect de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied, sous condition que ceux qui restent aient les qualifications requises, ainsi que celui du rappel, en priorité, des employés congédiés. Toute réduction du personnel de coupe pour des raisons d'ordre économique doit faire l'objet d'un consensus entre l'employeur et le syndicat.

De plus, l'article 9 spécifie que « nul Employeur, dessinateur, ou membre de la direction », de même que nul actionnaire, ne pourra occuper des postes qui reviennent à des travailleurs syndiqués. Il est même dit (art. 9.02) que « l'objectif des parties en présence dans cette convention collective » est d'éviter qu'une telle chose se produise.

Clause no 6

Dominion Textile Inc.

Syndicat canadien des travailleurs en textile de Montréal

Taille:	194
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Textile
Affiliation syndicale:	C.T.C.
Échéance:	85-02-15

Art. 13.01 Équipe additionnelle et réduction d'équipes

« Dans la mesure du possible, le temps réduit sera agencé de façon à ne pas priver les employés de leurs prestations d'assurance-chômage ».

Les autres alinéas de l'article 13 traitent du respect de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied, du maintien des équipes de travail existantes en cas de rajout d'équipes additionnelles, du retrait d'équipes en cas de manque de travail, et de la réembauche des employés mis à pied pour manque de travail.

De plus, l'article 1, à l'alinéa 3, prohibe l'exécution, par le personnel cadre, du travail qui revient aux employés de l'unité de négociation, sauf pour des fins didactiques ou « dans le cas de situation exceptionnelle, de développement ou d'autres travaux de recherche reliés à l'installation de nouveaux procédés ou de nouvel équipement ».

Clause no 7

Atlantic Pad Co. Ltd

Canada Pad

Les textiles Better-Made Corp.

Bureau conjoint de Montréal, Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile CTC-FAT-COI

Taille:	131
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Vêtement
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83-11-30

Art. 13.02 (L'article 13 s'intitule « Répartition du travail et ancienneté »)

« Durant toute saison tranquille ou quand l'ouvrage est insuffisant, l'ouvrage disponible devra être divisé, en autant qu'il est pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur de façon à maintenir la continuité de l'emploi, à moins que l'Employeur et l'Union par un

accord mutuel, ne s'entendent pour une mise à pied et sur les conditions qui s'y appliqueront. »

L'article 13 traite, par ailleurs, de la répartition égale du travail en général, ainsi que de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied et de la réembauche.

Clause no 8

Centre du moteur Lefebvre Inc.
Syndicat des travailleurs des industries métallurgiques de Montréal Inc.

Taille:	150
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Fabrication d'objets en métal
Affiliation syndicale:	C.S.N.
Échéance:	83-03-31

Art. 7.04 (L'article 7 porte sur les heures de travail)

« La compagnie s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés, plutôt que d'effectuer des mises à pied. Si, cependant elle le fait, le taux de salaire horaire des salariés affectés sera majoré pour accorder la pleine compensation pour la réduction des heures de travail ».

Il appert que l'employeur ici, à cause de la majoration du taux de rémunération en cas de partage du travail, y perdrait à recourir à cette mesure.

Au cas où il y recourrait quand même, l'article 13, portant sur l'ancienneté, spécifie, à l'alinéa 13.02, que:

« L'ancienneté s'applique dans tous les cas de promotion, transfert, démotion, mise à pied, rappel, vacances et autres cas prévus dans la présente convention collective... »

L'article 13 définit par la suite les dispositions selon lesquelles l'ancienneté s'applique.

Clause no 9

St-Georges International Inc. division Sorel
Syndicat des employés de la Celanese

Taille:	350
Région:	Montréal-Sud
Secteur d'activité:	Tapis
Affiliation syndicale:	C.S.N.
Échéance:	84-06-30

Art. 21.01 f Semaine de quatre (4) jours

« Dans le cas d'un manque de travail, l'Employeur pourra réduire la semaine normale de travail à quatre (4) jours, au lieu d'effectuer des mises à pied selon la procédure normale stipulée dans la présente convention. Cette procédure ne pourra pas être utilisée plus que quatre (4) semaines dans une année contractuelle, à moins d'une entente avec le Syndicat à cet effet.

Bien entendu, la présente clause ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'Employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine ».

La procédure normale de mise à pied dont il est ici question est définie à l'article 12, qui porte sur les mouvements de main-d'oeuvre. En gros, cette procédure tient compte de l'ancienneté et des qualifications. L'alinéa 12.01 g de cet article donne cette définition-ci de la mise à pied:

« Le fait pour un salarié permanent qui, à l'occasion d'une réduction de personnel, est sans emploi chez l'Employeur après avoir épuiser les procédures de déplacement ou qui a décidé de ne pas utiliser ses possibilités de déplacement. ».

Clause no 10

Décoration Linens Mfg. Ltd.
Conseil du district associé de la province de Québec et la région de l'est de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames

Taille:	54
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Textile
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83-12-31

Art. 8 Répartition du travail

« En période de relâche, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous les employés à l'usine pour une période d'au moins trente (30) jours consécutifs de tra-

vail, le travail disponible doit être réparti aussi également que possible entre tous les employés de l'usine. Toutefois, si après une période de relâche d'au moins trente (30) jours consécutifs de travail, l'Employeur prévoit qu'il n'y aura pas suffisamment de travail pour une semaine régulière de travail pour tous, l'Employeur procédera par voie de mises à pied et s'efforcera de trouver du travail aussi près que possible de la semaine régulière de travail aux employés qui demeurent au travail ».

Clause no 11

Northern Telecom Canada

Union canadienne des travailleurs en communication

Taille:	3500
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Communication
Affiliation syndicale:	Indépendant

Convention de l'unité no 1 du Syndicat, comprenant, en vertu de son article 1.01, « tous les employés non cadres rémunérés sur une base horaire au Québec, à l'exclusion du personnel de sécurité des usines ».

Art. 23.01.03 (L'article porte sur les heures de travail)

« Si une diminution considérable de la main-d'oeuvre s'avérait nécessaire, il pourrait être jugé utile de réduire les heures de travail prévues au dessous de l'horaire hebdomadaire normal, dans le but de minimiser la diminution de la main-d'oeuvre. Toute décision prise à ce sujet fera l'objet de négociations entre la Compagnie et le Syndicat. De telles négociations auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties à cette convention et, advenant de telles négociations, le nouvel horaire soumis par la compagnie sera mis en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait entente entre les parties ».

Convention de l'unité no 2 du syndicat, comprenant, en vertu de son article 1.01, « tous les employés non-surveillants payés à l'heure du Service de l'installation de la région est et du Service d'installation du matériel de réseau extérieur dont le bureau principal (point de base) est à Montréal... »

Art. 12.03.05 (L'article 12.03 porte sur l'effet d'un manque de travail)

« Afin d'éviter de fortes réductions de personnel, il peut être désirable de réduire le nombre d'heures ouvrables en-dessous de l'horaire hebdomadaire normal. Toute action prise en ce domaine sera soumise à négociations entre la Compagnie et le Syndicat. Les négociations auront lieu lorsque demandées par l'une ou l'autre des parties à cette convention et, dans le cas de telles négociations, le nouvel horaire proposé par la Compagnie sera mis en vigueur jusqu'à entente entre les parties ».

Clause no 12

Utex Corp.

Syndicat national des employés du vêtement de Victoriaville Inc.

Taille:	400
Région:	Mauricie / Bois-Francs
Secteur d'activité:	Vêtement
Affiliation syndicale:	C.S.D.
Échéance: 83-11-30	

Art. 10 Réduction du personnel

« S'il y a réduction du volume de production et s'il devient nécessaire de réduire le personnel, la procédure suivante s'appliquera:

a) l'ouvrage sera partagé aussi également que possible entre les salariés du département concerné, à la condition que la semaine de travail se maintienne à plus de quatre (4) jours ou trente-deux (32) heures d'ouvrage;

b) si le volume de production ne permet pas l'emploi des salariés du département concerné pour quatre (4) jours ou trente-deux (32) heures de travail par semaine, la Compagnie mettra à pied premièrement tous les salariés ayant moins de six (6) mois de service et ensuite les autres salariés, par ordre d'ancienneté et cette mise à pied ne s'appliquera que:

   1) si le volume de production impose une semaine de travail de moins de quatre (4) jours ou trente-deux (32) heures d'ouvrage pour une période de plus de trois (3) semaines consécutives; ou

   2) si la réduction de la semaine de travail a moins de quatre (4) jours ou trente-deux (32) heures se produit entre les saisons pour une période de plus de six (6) semaines. Cette période « entre-saisons » veut dire la fin de la saison du printemps et le début de celle d'automne, et la fin de la saison d'automne et le début de celle du printemps;

c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, d'autres ententes pourront être faites en certaines circonstances entre la Compagnie et le Syn-

dicat, et de telles ententes lieront la Compagnie, le Syndicat, et le/ou les salrié concernés.

Si, à l'avenir, il y a des modifications d'importance aux dispositions de l'Assurance-Chômage, la Compagnie accepte de renégocier, sur préavis de trente (30) jours de la part du Syndicat, le présent Article 10 intitulé « Réduction du Personnel », dans son entier. »

Clause no 13

Ciment Indépendant Inc.

Association des employés de Démix Ltée

Taille:	150
Région:	Montréal-Sud
Secteur d'activité:	Fabrication d'objets non métalliques
Affiliation syndicale:	Indépendant
Échéance:	82-10-01

Art. 9.05 (L'article 9 porte sur l'ancienneté)

« Dans le but d'éviter les mises à pied, la compagnie peut, après consultation avec l'Association, fixer des semaines de travail réduites ».

Clause no 14

Tréco Inc.

Syndicat des employés de Tréco Inc.

Taille:	325
Région:	Québec
Secteur d'activité:	Fabrication de matériaux de construction
Affiliation syndicale:	C.S.D.
Échéance:	83-01-04

Art. 14.05 (L'article 14 porte sur les heures régulières de travail).

« Lorsqu'il y a réduction de travail, l'employeur ne réduit pas les heures journalières de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail. Cependant, toute autre entente entre les parties peut changer la présente clause ».

Il s'agit donc ici plutôt d'une clause antipartage du travail, et aussi d'une clause de respect de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied (la variable CO7 de la grille de codification).

Clause no 15

Restaurant la Diligence

Union des employés d'hôtels, de restaurants et commis de bars (local 31)

Taille:	35
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Restauration
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83-12-31

Art. 32.b) (Cet article se situe dans la section traitant de l'ancienneté).

« Au cas où des mises à pied saisonnières deviendraient nécessaires, la Compagnie et l'Union tenteront de réduire la semaine de travail des employés en cause plutôt que de complètement mettre à pied les employés derniers arrivés dans le(s) service(s) en question ».

Le reste de l'article 32 fixe l'ordre de rappel selon l'ordre des mises à pied.

L'article 31 édicte le principe du respect de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied, sous réserve des exigences de qualification.

Clause no 16

Ozite Canada Inc.

Syndicat des salariés de Ozite St-Jean

Taille:	160
Région:	Montréal-Sud
Secteur d'activité:	Tapis
Affiliation syndicale:	C.S.D.
Échéance:	82-06-30

Art. 10.1 Principe général

« Il est convenu enfin que la compagnie devra effectuer des mises à pied jusqu'à ce qu'il ne reste qu'une équipe en opération dans l'usine avant de réduire la semaine régulière de travail ».

Plus avant de ce même article 10.1, il est stipulé que:

— le but de la section 10 est de définir les heures normales de travail;

— mais que « le Syndicat reconnaît que des changements dans les affaires ou autre conditions peuvent faire varier les périodes normales de travail »;

— qu'une mésentente entre les parties à propos des équipes rotatives peut entraîner une réouverture des négociations, avec tout ce qui en découle au niveau du droit de lock-out et de grève;

— que le temps supplémentaire ne peut être identifié aux équipes de fin de semaine, ni

faire l'objet d'une réouverture des négociations.

Ce dernier point se réfère à l'article 10.12, qui dit seulement que « Les heures supplémentaires seront laissées à la discrétion des employés. », et à l'article 10.13, qui apporte des détails sur la répartition des heures supplémentaires. En gros, celles-ci sont réparties en fonction des équipes, des qualifications et de l'ancienneté.

Il appert que la clause ici décrite limite le partage du travail plus qu'elle ne l'encourage.

Clause no 17

Les Emballages Lawson Ltée

Syndicat international des arts graphiques (local 555)

Taille:	96
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Carton
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83-02-28

Art. 5.01 (L'article 5 s'intitule « horaire réduit »).

« Si les conditions justifient une réduction des heures de travail, la Compagnie désignera le nombre d'heures de travail pourvu que cette réduction soit égale dans le département et qu'elle ne concerne que le département dont le travail est réduit.

La compagnie a la responsabilité de l'horaire de travail réduit. Si la raison pour un horaire réduit est le manque de travail et que la période de réduction dépasse quatre (4) semaines, la Compagnie aura le droit d'effectuer des mises à pied et de reprendre les heures normales de travail.

La Compagnie doit s'efforcer d'aviser le Syndicat à l'avance d'un horaire réduit et d'en aviser les raisons avec le Syndicat ».

L'article 5 spécifie en outre que le taux de rémunération durant un horaire réduit n'est pas majoré, sauf durant les jours fériés ou de congé payé où les employés sur horaire réduit reçoivent alors le plein salaire d'un quart normal de travail.

Clause no 18

Les Ateliers d'Ingénérie Dominion Ltée

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique

Taille:	917
Région:	Montréal-Sud
Secteur d'activité:	Fabrication de machines
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83-03-26

Art. 7.2 (Cette clause se trouve dans la partie « heures de travail » de la sections « conditions de travail »)

« Après consultation avec le Syndicat la Compagnie peut réduire la semaine régulière de travail. La Compagnie convient n'avoir recours à cette mesure que s'il n'y a pas assez de travail pour justifier une exploitation efficace et économique sous le régime de la semaine régulière de travail. Si tel est le cas la Compagnie affiche sur les tableaux des ateliers les nouvelles heures de travail en vigueur.

La paye de l'employé rémunéré selon un taux hebdomadaire et affectée par une telle réduction pour une période de plus de deux semaines est réajustée au prorata des heures travaillées.

Si après une telle réduction d'heures, la Compagnie devait plus tard augmenter les heures de travail ou retourner à la semaine de travail régulière, alors le salaire hebdomadaire serait ajusté de façon ascendante d'après un base horaire pro-rata à compter de la première semaine de paye complète suivant les changements d'heures ».

Clause nº 19

Cie canadienne d'appareil ménagers Ltée

Syndicats international des travailleurs de l'électricité, radio et machinerie (local 501)

Taille:	900
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Fabrication d'appareils électriques
Affiliation syndicale:	C.S.N.
Échéance:	83 03 31

Art. 16.13 Annexe 18

« Si l'on prévoit que la réduction de travail durera trois mois ou moins, et si l'on décide de réduire le nombre des heures de travail, plutôt que de réduire le nombre d'employés, par consentement mutuel entre la Compagnie et le Syndicat, la Compagnie pourra

réduire le nombre des heures de travail de 10 % au plus pour le groupe affecté ».

Clause n° 20

Association patronale de la métallurgie
Syndicat des travailleurs
de la métallurgie du Québec Inc.

Taille:	250
Région:	Québec
Secteur d'activité:	Installation et réparation d'ascenseurs
Affiliation syndicale:	C.S.D.
Échéance:	83 05 31

Art. 9.04 (L'article 9 porte sur la durée du travail)

« L'employeur qui, en dehors des limites des heures spécifiées dans cette convention, réduirait la semaine régulière de travail plutôt que de procéder à la réduction du personnel, devra accorder la pleine compensation de travail pour toutes les heures ainsi réduites. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur pourra, après entente avec le Syndicat, réduire la semaine régulière de travail, sans être tenu d'accorder la pleine compensation de travail pour les heures ainsi réduites; telle entente devra être constatée par écrit ».

L'Employeur dont il est ici question est une association patronale du secteur de la métallurgie, alors que l'employeur avec un petit «e » est une entreprise quelconque membre de cette association.

Ainsi, pour qu'une entreprise ne soit pas tenue, lors d'une réduction du nombre d'heures de travail, de payer la compensation à ses employés, il faut qu'il y ait entente à ce sujet entre le Syndicat et l'Association (i.e. l'Employeur).

Clause n° 21

Maison Condelle Ltée
Syndicat des travailleurs de l'énergie
et de la chimie (local 116)

Taille:	120
Région:	Montréal-Métro
Secteur d'activité:	Textile
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83 05 31

Art. 12.03, p. 17 Réduction des heures de travail

« Dans le cas où il devient nécessaire de réduire les opérations pour une période déterminée, la Compagnie et le syndicat pourront, s'ils le désirent, s'entendre pour réduire la semaine de travail afin de procurer du travail au plus grand nombre d'employés possible ».

Clause n° 22

Les Confections Thibeault Inc.
Bureau conjoint de Montréal,
Travailleurs amalgamés du vêtement
et du textile CTC — FAT — COI

Taille:	120
Région:	Mauricie/Bois-Francs
Secteur d'activité:	Vêtement
Affiliation syndicale:	F.T.Q.
Échéance:	83 11 30

Art. 13.2 Répartition du travail et ancienneté

« Durant toute saison tranquille ou quand l'ouvrage est insuffisant, l'ouvrage disponible devra être divisé, en autant qu'il est pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur de façon à maintenir la continuité d'emploi, à moins que l'Employeur et l'Union, par accord mutuel, ne s'entendent pour une mise à pied et sur les conditions qui s'y appliqueront ».

Ici, contrairement à ce qui en est habituellement, en cas de pénurie d'ouvrage, c'est le partage du travail qui est la procédure normale, et la mise à pied qui devient le sujet d'entente entre les parties.

Index des conventions citées par secteur

Page

Meubles

c.c. 1 Les meubles Radisson Ltée et l'Union des rembourreurs de l'Amérique du Nord (local 388) 2-10

Vêtement

c.c. 2 June Lee Inc. et le Conseil Régional du Québec et de l'est de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames 2-11

c.c. 3 Vêtement Rubin Bros Ltée et Syndicat national des employés du vêtement de Victoriaville 2-12

c.c. 5 Association des manufacturiers du vêtement pour enfants de Montréal et Conseil régional du Québec et de l'est de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames 2-14

c.c. 7 Atlantic Pad Co. Ltd (Canada Pad) — Les textiles Better-Made Corp. et Bureau conjoint de Montréal, Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile CTC-FAT-COI..... 2-16

c.c. 12 Utex Corp. et Syndicat des employés du vêtement de Victoriaville Inc..... 2-21

c.c. 22 Les confections Thibeault Inc. et Bureau conjoint de Montréal, Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile CTC-FAT-COI..... 2-31

Hébergement et restauration

c.c. 4 La Cie Ritz-Carlton Inc. et Union internationale des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars (local 31) 2-13

Textile

c.c. 6 Dominion Textile Inc. et Syndicat canadien des travailleurs en textile de Montréal..... 2-15

c.c. 10 Décoration Linens Mfg. Ltd et Conseil du district associé de la province de Québec et la région de l'est de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames 2-19

c.c. 15 Restaurant la Diligence et Union des employés d'hôtels, de restaurants et commis de bars (local 31) 2-24

Page

c.c. 21 Maison Condelle Ltée et Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie (local 116)..... 2-30

Fabrication d'objets en métal

c.c. 8 Le Centre du moteur Lefebvre Inc. et Syndicat des travailleurs des industries métallurgiques de Montréal Inc..... 2-17

Tapis

c.c. 9 St-Georges International Inc. division Sorel — Syndicat des employés de la Celanese..... 2-18

c.c. 16 Ozite Canada Inc. et Syndicat des salariés de Ozite St-Jean..... 2-25

Communications

c.c. 11 Northern Telecom Canada et Union canadienne des travailleurs en communication 2-20

Fabrication d'objets non-métalliques

c.c. 13 Ciment Indépendant Inc. et Association des employés de Démix Ltée 2-22

Fabrication de matériaux de construction

c.c. 14 Tréco Inc. et Syndicat des employés de Tréco Inc. 2-23

Carton

c.c. 17 Les Emballages Lawson Ltée et Syndicat international des arts graphiques (local 555)..... 2-26

Fabrication de machines

c.c. 18 Les Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique..... 2-27

Fabrication d'appareils électriques

c.c. 19 Cie canadienne d'appareils ménagers Ltée et Syndicat international des travailleurs de l'électricité, radio et machinerie (local 501) 2-28

Installation et réparation d'ascenseurs

c.c. 20 Association patronale de la métallurgie et Syndicat des travailleurs de la métallurgie du Québec Inc. 2-29

Centre de recherche et de statistiques
sur le marché du travail

La sous-traitance

Normande Lewis
Service de l'analyse des conditions
de travail et de la rémunération
Ministère du Travail
Juillet 1984

Introduction

Les praticiens du monde du travail connaissent bien l'importance des nuances qu'apporte telle ou telle formulation d'une clause de convention collective. Les termes utilisés, les conditions spécifiées, l'ordre dans lequel les stipulations sont apportées peuvent constituer autant de points de repère servant à préciser les droits de chaque partie.

La présentation de clauses-types sur la sous-traitance (contrats à forfait) ne prétend pas refléter toute la gamme des subtilités que peuvent contenir les clauses négociées sur le sujet au Québec. Il s'agit plutôt ici de fournir un aperçu des dispositions les plus fréquemment négociées dans divers secteurs et par différentes parties ainsi que certaines clauses non typiques en ce qu'elles renferment des particularités propres aux parties ou aux tâches en cause. Ces clauses, en vigueur au début des années 80, pourront guider le lecteur qui considère la possibilité d'introduire ou de modifier une disposition d'un contrat.

Ces clauses-types ne constituent toutefois pas des modèles proposés, ni quant à la forme ni quant au fond. Les dispositions d'un contrat de travail dépendent essentiellement du rapport de forces établi entre les parties et des nécessités que peuvent révéler les contextes ou certaines tâches particulières. Les parties à la négociation sont les acteurs privilégiés pour la détermination de leurs besoins et du contenu de leur contrat.

La première partie de cet ouvrage présente la méthode suivie ainsi que les principales tendances ou aspects que dégagent les conventions analysées. La seconde partie reproduit textuellement les clauses des conventions et constitue le recueil proprement dit.

1. Méthode et analyse

1.1. Méthode

La Banque de données sur les conventions collectives (ministère du Travail du Québec) codifie et informatise les clauses de conventions collectives d'après les codes suivants:

0. aucune disposition;
1. sous-traitance prohibée en tout temps;
2. sous-traitance possible à la condition d'appliquer toute la convention;
3. sous-traitance possible à la condition d'appliquer les taux de salaire négociés et à la condition de ne pas entraîner de mise à pied;
4. sous-traitance possible à la condition d'appliquer les taux de salaire négociés;
5. sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied;
6. sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied et à la condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre externe;
7. sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied et de ne pas réduire les heures de travail;
8. sous-traitance possible à la condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre externe;
9. sous-traitance possible à la condition de ne pas réduire les heures de travail;
10. sous-traitance possible sans restriction;
99. autre disposition.

Or, les tableaux informatiques tirés de ce fichier nous montrent que ce ne sont pas toutes les conventions qui, au Québec, renferment une disposition sur la sous-traitance, loin de là. En septembre 1982, comme on peut le voir au tableau 1, près de 55% des conventions déposées au Québec ne contenaient aucune disposition sur le sujet. L'absence de disposition (code 0) constitue donc la situation la plus typique sur ce sujet. Lorsque les conventions renferment une disposition en la matière, le plus souvent celle-ci n'est pas codifiable de sorte qu'elle reçoit le code 99 (19,7 % de toutes les conventions). Quant aux autres codes, les plus fréquemment utilisés sont le code 5 (12 % des conventions), le code 6 (5,1 %), puis le code 8 (2,2 %) et le code 1 (2,1 %). Ce sont donc des conventions ayant reçu ces codes les plus fréquents qui ont été examinées puisqu'on peut — statistiquement — les considérer typiques (tableau 1).

Bien sûr, la catégorie 99 n'en est pas une au vrai sens du mot puisque les formulations qu'on y trouve ne sont pas pour l'instant catégorisables donc non-typiques. Toutefois, une forte proportion de conventions étant présentement rangées sous ce code, et leur clause présentant un intérêt certain au plan qualitatif, il n'était pas possible de les ignorer. Par ailleurs, le fait de ne pas retenir pour ce recueil les conventions ayant reçu un code moins fréquent ne signifie pas que les énoncés de ces clauses soient sans intérêt, loin de là. Lorsque la sous-traitance est possible sans restriction, par exemple, l'employeur en tire un avantage certain. C'est leur non-fréquence qui explique qu'on ne les ait pas retenus pour ce recueil de clauses-types.

Un premier échantillon a donc été constitué à partir des codes retenus dans le secteur privé en y incluant les municipalités; pour ce premier échantillon, n'étaient retenues que les unités de négociation couvrant au moins 20 salariés et les conventions expirant au plus tôt en décembre 1982.

Compte tenu du lien, toutefois, entre certaines variables lequel empêchait d'obtenir une représentativité satisfaisante, au plan de l'affiliation, du secteur d'activité, ou de la taille de l'unité, quelques conventions venant à échéance avant décembre 1982 et quelques conventions couvrant moins de 20 salariés ont été rajoutées. L'échantillon définitif se compose donc de 46 conventions qui se répartissent selon le secteur d'activité, l'affiliation, la taille de l'unité et le code qui leur est attaché selon ce qui apparaît au tableau 2. Les formulations qui apparaissent au recueil proprement dit sont aussi identifiées par le nom des parties signataires, l'affiliation syndicale s'il y a lieu (en abréviation), la taille de l'unité, le secteur d'activité et la date d'échéance de la convention. Mais avant de passer aux formulations retenues, on tentera ci-dessous de dégager les faits saillants quant au contenu qui se dégage de ces clauses. Ce texte est assorti de renvois qui réfèrent au numéro (arbitraire) de la convention, au nom de la partie patronale et à l'affiliation.

Tableau 1

Distribution des conventions collectives déposées au Québec suivant leur disposition en matière de sous-traitance (septembre 1982)

N. employés dans l'unité d'accréditation	Code 0 Aucune disposition N/%	Code 1 N/%	Code 2 N/%	Code 3 N/%	Code 4 N/%	Code 5 N/%	Code 6 N/%	Code 7 N/%	Code 8 N/%	Code 9 N/%	Code 10 N/%	Code 99 N/%	Total N/%
1-19	1 304	60	12	13	1	230	113	45	48	4	28	428	2 286
	57,0	2,6	0,5	0,6	0,0	10,1	4,9	2,0	2,1	0,2	1,2	18,7	39,2
	40,8	48,4	29,3	39,4	11,1	32,9	37,8	60,0	37,5	40,0	39,4	37,3	
20-49	850	34	8	12	5	228	67	15	29	4	14	296	1 562
	54,4	2,2	0,5	0,8	0,3	14,6	4,3	1,0	1,9	0,3	0,9	19,0	26,8
	26,6	27,4	19,5	36,4	55,6	32,6	22,4	20,0	22,7	40,0	19,78	25,8	
50-99	520	12	5	2	2	103	56	7	14	1	8	165	895
	58,1	1,3	0,6	0,2	0,2	11,5	6,3	0,8	1,6	0,1	0,9	18,4	15,3
	16,3	9,7	12,2	6,1	22,2	14,78	18,7	9,3	10,9	10,0	11,3	14,4	
100-199	313	9	10	2	0	65	21	6	19	1	10	104	560
	55,9	1,6	1,8	0	0,0	11,6	3,8	1,1	3,4	0,2	1,8	18,6	9,6
	9,8	7,3	24,4	6,1	0,0	9,3	7,0	8,0	14,8	10,0	14,1	9,1	
200-499	161	6	6	3	1	41	27	1	12	0	5	89	352
	45,7	1,7	1,7	0,9	0,3	11,6	7,7	0,3	3,4	0,0	1,4	25,3	6,0
	5,0	4,8	14,6	9,1	11,1	5,9	9,0	1,3	9,4	0,0	7,0	7,8	
500-999	27	3	0	0	0	10	10	1	4	0	5	34	94
	28,7	3,2	0,0	0,0	0,0	10,6	10,6	1,1	4,3	0,0	5,3	36,2	1,6
	0,8	2,4	0,0	0,0	0,0	1,4	3,3	1,3	3,1	0,0	7,0	3,0	
1 000-4 999	14	0	0	1	0	18	5	1	2	0	1	24	65
	21,5	0,0	0,0	1,5	0,0	27,7	7,7	1,1	3,1	0,0	1,5	36,9	1,1
	0,4	0,0	0,0	3,0	0,0	2,6	1,7	1,3	1,6	0,0	1,4	2,1	
5 000-9 999	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	11
	36,4	0,0	0,0	0,0	0,0	27,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	36,4	0,2
	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	
10 000 et plus	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	6
	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,1
	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	
Total	3 196	124	41	33	9	699	299	75	128	10	71	1 146	5 831
	54,8	2,1*	0,7	0,6	0,2	12,0*	5,1*	1,3	2,2*	0,2	1,2	19,7*	100,0

* Pourcentages correspondant aux codes retenus.

Source: Banque de données sur les conventions collectives, ministère du Travail du Québec, septembre 1982.

Tableau 2
Répartition des conventions du recueil en regard des conventions du fichier ayant reçu les mêmes codes

	Fichier		Échantillon	
	(N)	(%)	(N)	(%)
(Selon le secteur d'activité)				
Agriculture	6	0,25	0	0
Sylviculture	3	0,13	0	0
Mines, carrières et puits de pétrole	49	2,05	4	8,70
Industries manufacturières	1 060	44,24	18	39,13
Bâtiments et travaux publics	27	1,13	1	2,17
Transport, communications et autres services publics	218	9,10	6	13,04
Commerce	388	16,19	4	8,70
Finances, assurances et affaires immobilières	105	4,38	1	2,17
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	292	12,19	7	15,22
Administration publique (municipalités)	248	10,35	5	10,87
Total	2 396	100	46	100
(Selon l'affiliation syndicale ou la non-affiliation)				
Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.)	14	0,58	0	0
Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.)	237	9,89	4	8,70
Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.)	607	25,33	12	26,09
Fédération des travailleurs du Québec et Congrès du Travail du Canada (F.T.Q., F.T.Q./C.T.C....)	1 142	47,66	21	45,65
Syndicats indépendants internationaux (S.I.I.)	208	8,68	4	8,70
Syndicats indépendants nationaux (S.I.N.)	3	0,13	0	0
Syndicats indépendants provinciaux (S.I.P.)	61	2,55	1	2,17
Syndicats indépendants locaux (S.I.L.)	117	4,88	4	8,70
Autres	7	0,29	0	0
Total	2 396	100	46	100
(Selon la taille de l'Unité de négociation)				
1 à 19 salariés	879	36,69	7	15,22
20 à 49 salariés	654	27,29	8	17,39
50 à 99 salariés	350	14,61	4	8,70
100 à 199 salariés	218	9,10	8	17,39
200 à 499 salariés	175	7,30	9	19,57
500 salariés et plus	120	5,01	10	21,74
Total	2 396	100	46	100
[Selon le Code reçu pour informatisation][1]				
Code 1	124	5,18	3	6,52
Code 5	699	29,17	14	30,44
Code 6	299	12,48	11	23,91
Code 8	128	5,34	5	10,87
Code 99	1 146	47,83	13	28,26
Total	2 396	100	46	100

1. Banque de conventions collectives du C.R.S.M.T., ministère du Travail du Québec, données de novembre 1982, codes 1, 5, 6, 8 et 99.

1.2 Analyse et commentaires

Le Bureau International du Travail distingue 4 grands types de sous-traitance correspondants aux principales raisons de celle-ci, au Québec comme ailleurs:

> « La sous-traitance pour insuffisance de capacité ou saturation;
> la sous-traitance spécialisée;
> la sous-traitance marginale (lorsque les commandes d'un article ne sont pas assez importantes ou fréquentes pour susciter l'intérêt d'une grande firme);
> la sous-traitance d'économie quant le prix de revient est inférieur chez le sous-traitant. »[1]

On peut ajouter, eu égard aux délais parfois courts qui incitent à sous-traiter, une sous-traitance d'urgence[2], laquelle peut recouvrir l'une ou l'autre des catégories précédentes. Pour le B.I.T., la sous-traitance se définit donc comme:

> « une méthode industrielle ou commerciale où le donneur d'ordres (appelé encore donneur d'ouvrage ou entreprise pourvoyeuse) — maison-mère, entreprise ou société — demande à une autre entreprise ou établissement (appelé sous-traitant) d'exécuter, à sa place, tout ou partie d'un ou des articles qu'il vend. »

Cette définition du B.I.T. réfère principalement à la transformation de biens mis sur le marché par l'employeur principal. Or, la sous-traitance peut aussi se pratiquer dans les services (ex. transports et communications, traitement de données, services de voirie dans les municipalités). Aussi, la sous-traitance est-elle parfois décrite en termes plus larges quant au type d'activités en cause:

> « 1. partie d'un travail concédé à un entrepreneur principal prise en sous-ordre par un entrepreneur spécialisé (...).
> 2. pratique par laquelle une organisation confie l'exécution de certains travaux à un entrepreneur spécialité autonome. Cet entrepreneur assume l'entière responsabilité de ces travaux qu'il exécute lui-même ou par l'entremise de son propre personne. Généralement, il fournit les matériaux et l'outillage nécessaire (...) la sous-traitance est un contrat de louage de services. »[3]

La sous-traitance fait donc aussi appel à un partage de responsabilités qui a son importance juridiquement comme chaque fois qu'un contrat lie deux parties. Cette définition de la sous-traitance empruntée au *Vocabulaire de gestion*[4] en témoigne aussi:

> « Acte par lequel un entrepreneur délègue à un sous-entrepreneur une partie des travaux dont il garde néanmoins la responsabilité ultime ».[4]

Pour les fins de la Banque de données sur les conventions collectives du ministère du Travail du Québec[5], la sous-traitance a été identifiée comme suit:

> « une forme de contrat permettant à un tiers d'effectuer une partie des opérations ou certaines tâches habituellement faites par les salariés de l'employeur ».

Les derniers termes de cette définition rendent compte de l'aspect possiblement conflituel de la sous-traitance en contexte syndiqué. Le fait pour l'employeur de confier à des tiers des tâches normalement effectuées par ses salariés syndiqués menace directement le volume de travail de ces derniers et leur sécurité d'emploi. C'est pourquoi l'on trouve souvent dans les conventions qui possèdent une clause sur la sous-traitance une disposition à l'effet qu'il ne saurait y avoir de sous-traitance en ce qui concerne les tâches régies par le certificat d'accréditation ou par l'unité de négociation. Les sous-contrats sont alors limités aux cas d'urgence ou aux situations où l'établissement ne possède pas les qualifications techniques ou les équipements spécialisés nécessaires.

La convention peut également interdire toute sous-traitance en tout temps mais il est implicite que dans les champs ou domaines d'activités non régis par le certificat d'accréditation (par le syndicat) les droits de gérance peuvent encore s'appliquer (ex. si l'entrepreneur confie à une firme de comptables la gestion de ses livres).

En général, les sous-contrats sont possibles en vertu de la convention, mais ils se trouvent limités par l'inviolabilité de certaines clauses négociées, soit en matière de sécurité d'emploi, soit encore en ce qui concerne les heures sup-

---

1. Bureau International du Travail: *Les travailleurs employés en sous-traitance dans l'industrie du vêtement*. Deuxième réunion technique tripartite pour l'industrie du vêtement. Rapport II, Genève, 1980, p. 6.
2. Cette dernière est signalée entre autres par Gérard Dion dans le *Dictionnaire canadien des relations de travail*. Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, pp. 333-4
3. Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations de travail*. Presses de l'université Laval, Québec, 1976, pp. 333-4.
4. Robert Dubuc: *Vocabulaire de gestion*, Leméac, 1974, pp. 26 et 94.
5. Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail: *Manuel de codification*, Partie « conditions de travail ».

plémentaires et régulières ainsi que les salaires négociés. Parfois, il est stipulé que la sous-traitance est possible pourvu que toute la convention soit respectée mais cette formulation est rare (voir tableau 1 : 0,7 % des conventions). Les formulations les plus fréquentes réfèrent, répétons-le, aux codes 1, 5, 6, 8 ainsi qu'à une combinaison originale de ces codes (code 99: autre disposition).

Les conventions ayant reçu le code 1 pour fins d'informatisation (sous-traitance prohibée en tout temps) ont en général un texte bref garantissant aux salariés de l'unité le travail normalement exécuté par eux (cc. 1: Ville de Saint-Jérôme et CTC; cc. 2: Ville de New Richmond et CSN). Il arrive toutefois que les parties s'allouent une marge de manoeuvre, même dans le cas de services régulièrement rendus par l'unité: moyennant entente avec le syndicat, dans un contexte particulier, l'employeur peut sous-traiter (cc. 2: Ville de Richmond et CSN; cc. 3: Brasserie Labatt du Québec et Ind. Int.).

Les conventions ayant reçu le code 5 permettent la sous-traitance à la condition que cette dernière n'entraîne pas de mise à pied. Certains énoncés sont brefs et font référence aux mises à pied de permanents ou réguliers seulement (cc. 4: Corp. municipale de Cap-Rouge et Ind. Prov.; cc. 5: Pères Servites de Marie et FTQ; cc. 45: Syndicat de l'enseignement de Lanaudière et Ind. Loc.). D'autres clauses font référence aux « salariés » ou « employés », termes définis généralement de façon plus large dans les conventions (cc. 6: Provigo Détail et FTQ; cc. 7: Cie Sherwin-Williams du Canada et Ind. Int.).

Les clauses rangées sous ce code élargissent souvent la question de la mise à pied à d'autres questions connexes en matière de sécurité d'emploi, notamment au volume de l'unité de négociation et aux rappels; ce fait est d'autant plus important pour les salariés que la sous-traitance est possible pour des tâches normalement effectuées dans l'unité car à moyen terme, avec l'attrition naturelle, la plupart des activités de l'employeur pourraient être confiées à l'extérieur et les effectifs de l'unité être diminués de beaucoup (cc. 8: Meubles Radisson et CSD; cc. 9: La Société d'Aluminium Reynolds et CSN; cc. 10 Vickers Canada et CSN; cc. 11: Ambulance Fleury et CSD).

La clause peut être rédigée en termes plus ou moins contraignants, les déclarations d'intention laissant normalement plus de place à l'interprétation de la situation, à la discussion et aux ententes avec le syndicat (cc. 13: Domglas Inc. et FTQ; cc. 14: Johns Manville Canada et CSD). La clause peut aussi rappeler que la sous-traitance est un droit de gérance à la base et qu'elle n'est limitée que par les restrictions spécifiques apportées lors de la négociation (cc. 15: Société Radio-Télévision du Québec et CSN). Cette dernière convention aurait également pu être rangée au code 99 puisqu'elle apporte des précisions supplémentaires limitant la sous-traitance, ce qui illustre bien la difficulté pratique de codifications de clauses. La sous-traitance se trouve limitée par une proportion du tiers (⅓) du temps de diffusion autonome de la société, moyennant quelques exceptions.

On peut trouver dans ces clauses une référence à l'efficacité ou à la rentabilité comparée des opérations effectuées à l'extérieur ou dans l'établissement (sous-traitance d'économie du B.I.T.). Ce critère ne diminue en rien l'interdiction des mises à pied qui constitue une restriction première ou « sine qua non »; ceci illustre bien toutefois le fait que la sous-traitance peut être pratiquée en rapport avec des tâches courantes de l'unité et qu'il y a compétition entre l'unité d'accréditation et les sous-traitants (cc. 12: Salois Automobile et FTQ; cc. 13: Domglas et FTQ; cc. 15: Société Radio-Télévision du Québec et CSN).

Les clauses rangées sous le code 6 permettent la sous-traitance « à la condition de ne pas entraîner de mise à pied *et* à la condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre externe ». Ces clauses sont donc plus contraignantes pour l'employeur que les précédentes puisqu'elles renferment une condition supplémentaire reliée à la *nature* des travaux. Il doit s'agir, en principe, de tâches qui ne sont pas normalement effectuées par les membres de l'unité, de nature irrégulière ou technique, de travaux nécessitant un équipement spécial requérant lui-même des compétences particulières; alors, l'employeur a toute liberté de sous-traiter mais en conservant tous ses salariés actuels en emploi (cc. 16: Les Autobus Boucherville et Ind. Loc.; cc. 17: Western International Hôtels et FTQ; cc. 18: Messagerie Villeneuve et CSN).

La formulation de ces clauses peut présenter des variantes. Par exemple, les salariés pourront être protégés contre la perte de leur salaire régulier au lieu d'être protégés contre une mise à pied ou une diminution d'effectifs (cc. 20: Société Engineering Products et FTQ); la perte d'heures régulières peut être ajoutée aux conséquences contre lesquelles ils sont protégés (cc. 21: Steinberg Inc. et FTQ); les expressions

peuvent être plus larges en ce que les membres de l'unité ne doivent pas souffrir du fait de la sous-traitance ou les employés être désavantagés (cc. 22: Industrie Erco et CSN). Encore ici, à la mise à pied peut s'ajouter une question connexe comme la rétrogradation ou la diminution du travail (cc. 25: Sidbec Normines et FTQ).

L'efficacité et la rentabilité des opérations dans l'établissement ou à l'extérieur peuvent ici encore être comparées. Les travaux ne seront donc pas confiés (normalement) à l'extérieur si la main-d'oeuvre ou l'équipement de l'employeur permet que le travail s'effectue d'une façon normalement efficace (cc. 23: Sidbec-Dosco et FTQ; cc. 24: Belding Corticelli et CSD). L'employeur peut aussi s'être conservé un droit de sous-traiter en cas d'urgence et avoir prévu la pénurie de main-d'oeuvre régulière qualifiée et disponible, « y compris le cas où les employés refusent de faire du temps supplémentaire ou le cas où l'Union ne peut fournir le personnel requis » (cc. 26: Imprimerie Transcontinentale et FTQ; cc. 23: Sidbec-Dosco et FTQ).

Enfin, la cause peut obliger l'employeur à discuter avec le syndicat de la nécessité de sous-traiter dans les cas d'exceptions prévus (cc. 25: Sidbec-Normines et FTQ; cc. 23: Sidbec-Dosco et FTQ); la discussion entre les parties peut même porter sur les contrats déjà accordés et dont les tâches pourraient, de l'avis du syndicat, être transférées aux membres de l'unité (cc. 21: Steinberg et FTQ).

Dans certaines unités, les mésententes persistantes au sujet des sous-contrats doivent être soumises à la troisième (3e) étape de la procédure de griefs, ce qui démontre bien l'importance qu'on pourrait accorder à un tel litige (cc. 25: Sidbec-Normines et FTQ). Il était à prévoir que les litiges et les clauses de convention les plus détaillées se retrouvent dans les secteurs d'activité les plus affectés par les changements technologiques (cc. 26: Imprimerie Transcontinentale et FTQ; cc. 25: Sidbec-Normines et FTQ; cc. 23: Sidbec-Dosco et FTQ).

Les conventions rangées sous le code 8 permettent la sous-traitance si la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre externe. À première vue, ce type de disposition semble moins contraignant que le précédent puisque la condition qu'il n'y ait pas de mise à pied n'est pas simultanément posée. Toutefois, dans les faits, ces dispositions risquent peu de permettre les mises à pied; ou bien les sous-contrats accordés se situent à l'extérieur des travaux ou tâches courantes de l'unité (sous-traitance spécialisée ou irrégulière), ou bien ils sont accordés à l'extérieur parce que la main-d'oeuvre interne ne suffit pas (sous-traitance de pénurie). Dans les deux cas, il ne se produit pas de mise à pied, toutes choses étant égales par ailleurs[1]. Et les dispositions générales de la convention en matière de sécurité d'emploi continuent de s'appliquer.

Encore ici, la clause peut être rédigée en termes plus ou moins fermes, ce qui a son importance dans les cas où un litige se rend à l'arbitrage (cc.27: Mussens Equipment et FTQ; cc. 28: Cie de Papier Q.N.S. et FTQ; cc. 29: Goodyear Canada et FTQ).

Pour les raisons discutées plus haut, la clause risque moins de causer des problèmes d'application si elle renferme des précisions concernant la nature des travaux pouvant être confiés à l'extérieur; il peut ne s'agir que de l'entretien du matériel accessoire exigeant du personnel spécialisé (ascenseurs, systèmes de réfrigération, dactylographes) pour lequel l'employeur ne dispose pas de compétences ou pour lequel il a droit aux services des fournisseurs; il peut par contre s'agir de travaux et tâches normalement confiés à l'unité de négociation pour lequels l'employeur ne dispose pas suffisamment d'effectifs en période de pointe: ces deux cas ne sont pas assimilables (cc. 28: Cie de Papier QNS et FTQ; cc. 30: Delta des Gouverneurs et CNS; cc. 32: Cie de Pavage d'Asphalte Beaver et CSN).

La rentabilité ou l'efficacité des opérations peut aussi être un critère inséré dans la clause par l'employeur; si une telle condition est fixée, l'employeur établira une compensation entre la rentabilité des mêmes opérations effectuées par l'unité ou par un sous-contrat et pourra décider de plein droit en faveur de la sous-traitance si celle-ci s'avère plus rentable (cc. 29: Goodyear Canada et FTQ).

Lorsque la clause oblige l'employeur à informer le syndicat des sous-contrats accordés, les implications peuvent s'avérer plus considérables qu'il n'y paraît à prime abord. Le syndicat peut alors vérifier le bien-fondé de la décision patronale et tirer les conclusions qui s'imposent en regard de la négociation de la convention collective suivante (ex. sur des matières

1. Il pourrait se produire des mises à pied à moyen ou long terme ainsi qu'une diminution des effectifs de l'unité si ce transfert d'activités était dû à des modifications technologiques durables ou à de nouvelles lignes de produits nécessitant des compétences autres que celles détenues par les salariés de l'unité; le recyclage de la main-d'oeuvre pourrait seul contrer les mises à pied dans un tel cas.

comme l'ouverture de postes ou le perfectionnement); de plus, le syndicat est alors sensibilisé à la surveillance de l'application de toutes les dispositions de la présente convention, notamment celles qui portent sur la sécurité d'emploi (transferts, rétrogradations, non-ouvertures de postes, changements technologiques... (cc. 28: La Cie de Papier Q.N.S. et FTQ; cc. 29: Goodyear Canada et FTQ).

Les dispositions rangées sous le code 99 (autres disposition) ne sont pas fondamentalement très différentes des formulations précédentes. En général, elles s'avèrent un peu plus développées et comportent souvent un élément nouveau particulier à l'entreprise ou au secteur. Mais elles représentent le plus souvent une combinaison des codes existants ajoutant un ou deux éléments à l'une des formulations typiques existantes.

La convention 33, par exemple, (Riverains Transport et Ind. Loc.) renferme une disposition très proche de celle du code 8 puisque l'employeur qui sous-traite ne possède pas l'équipement ou ne peut embaucher du personnel pour accomplir le travail; cette dernière spécification est toutefois plus contraignante ou plus stricte que la seule mention de pénurie ou « nécessité de recourir à une main-d'oeuvre externe; » l'employeur doit normalement avoir tenté un recrutement sans succès ou tout au moins faire accepter l'idée par le syndicat qu'il n'y a pas d'embauche possible.

D'autres conventions précisent l'énoncé du code 8 au niveau des équipements (cc. 34: Association des Routiers Publics et Ind. Int.; cc. 35: Scierie des Outardes et FTQ). La clause peut être spécifique à l'entreprise sur une activité donnée (cc. 36: Coop. Agricole du Bas St-Laurent et CSN).

Les conventions qui regroupent finalement divers codes existants ou une partie de ceux-ci ajoutent ou la condition du respect des salaires négociés, ou des dispositions de sécurité d'emploi ou l'ensemble des conditions de travail négociées à l'un ou l'autre code (cc. 37: Cité de Côte Saint-Luc et FTQ; cc. 38: Ville de Baie Comeau et FTQ). La convention peut regrouper des spécifications retenues aux codes 5 et 9 tout en insistant sur la possibilité pour l'employeur de recourir à la sous-traitance (cc. 39: Féd. des Caisses pop. Desjardins et FTQ); le syndicat doit de plus être avisé des motifs donnant lieu aux sous-contrats ce qui lui permet de contrôler l'application de toute la convention (code 2 ni plus ni moins). La convention 40 (Mines-Noranda et FTQ) constitue un autre exemple de regroupement d'énoncés avec avis au syndicat en cas de sous-traitance.

Les dispositions de la convention 41 (Hôtel « Les Quatre Saisons » et CSN) s'assimilent au code 8 mais les articles connexes ajoutent d'autres éléments contenus ailleurs (cas d'urgence, cas de surcharge imprévue de travail; conditions à l'effet qu'il n'y ait pas de mise à pied, pas d'effets sur les rappels ou l'embauche ni sur les heures de travail); les droits de gérance étant limités par les dispositions de la convention collective, le code 2 est aussi implicite.

Une convention peut aussi disposer des cas de sous-traitance de la même manière que celle prévue pour les changements technologiques ou administratifs (cc. 42: Aliments Imasco (1980) et CSN); il s'agit ici d'une réorientation du salarié qui compte 5 ans de service ou plus ainsi que de la protection du salaire actuel.

Les dispositions de la convention 43 (Beloit Canada (Sorel) et CSN) réfèrent sensiblement au code 6 (pas de mise à pied et sous-traitance possible à la condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre externe); elles prévoient en outre qu'en cas de sous-traitance, les salariés de l'extérieur, affiliés à la même organisation syndicale que l'unité, seront favorisés et que le syndicat a le droit de contrôler le respect de l'ensemble de la politique.

La convention 44 (Iron Ore Co. of Canada et FTQ) réunit divers énoncés de codification en ajoutant à la protection contre les mises à pied celle contre les non-rappels, les déplacements et les rétrogradations. Elle indique surtout un « comité de sous-traitance » devant juger si le travail confié à l'extérieur et ses exigences aux plans des qualifications et de l'équipement justifient que le travail soit donné à contrat. L'annexe II de cette convention montre bien que les activités soustraitées exigent normalement des qualifications et des équipements particuliers.

Pour terminer, nous fournissons une clause de convention intitulée « sécurité d'emploi » qui, dans le secteur de l'enseignement, équivaut sensiblement à une clause de sous-traitance dans ses effets (cc. 46: Église Arménienne Sourp Hagop et Ind. Loc.). Dans les faits, toutes les activités des enseignants de l'unité se réalisent suite à un contrat d'engagement. En l'occurence, il n'y a pas à proprement parler de sous-contrat, mais le travail des membres de l'unité est protégé contre de nouveaux engagements sous contrat.

En résumé, il appert que les énoncés retenus pour la codification des conventions renferment

les principaux éléments contenus dans les clauses; toutefois, plusieurs conventions combinent ces énoncés d'une manière originale, quelques-unes ajoutent une caractéristique propre à l'entreprise et un certain nombre d'entre elles accordent au syndicat un droit de regard ou de contrôle sur les activités sous-traitées. Ce droit à l'information et au contrôle pourrait être à la source de nouvelles tendances éventuelles en matière de négociation sur la sous-traitance.

2. Recueil

C.C. 1

Employeur:	Ville de St-Jérôme
Syndicat:	Syndicat Canadien de la Fonction publique (C.T.C.)
Taille:	41 salariés
Secteur:	Administration publique
Date d'expiration:	84 12 31

Contrats forfaitaires

« La Ville s'engage à n'accorder aucun sous-contrat pour le travail effectué par ses employés régis par la présente convention ».

C.C.2

Employeur:	Ville de New Richmond
Syndicat:	Syndicat des travailleurs municipaux de New Richmond (C.S.N.)
Taille:	18 salariés
Secteur:	Administration municipale
Date d'espiration:	85 01 01

Sous-contrat

« a) L'Employeur ne doit pas confier par contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, l'exécution du travail normalement exécuté par les salariés;

b) Le contrats et sous-contrats actuels accordés par l'Employeur pour exécution du travail requis au fonctionnement normal des services réguliers sont maintenus et renouvelables;

L'Employeur ne doit cependant pas renouveler ces contrats et sous-contrats sans consultation préalable avec le Syndicat ».

C.C. 3

Employeur:	Brasserie Labatt du Québec Ltée (Lasalle)
Syndicat:	Syndicat des routiers des brasseries, liqueurs douces et ouvriers des diverses industries#1999 (Indépendant International)
Taille:	800 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	82 12 31

« Les personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation ne pourront pas faire le travail accompli par un employé compris dans cette unité de négociation à moins que l'Union n'y consente ».

« Aucun contrat, autre que pour l'agrandissement de l'usine, ne sera accordé pour tout travail couvert dans l'unité de négociation et/ou sur la propriété de l'employeur, à moins d'entente entre les parties ».

Camions de l'extérieur:

La Compagnie convient de ne pas faire usage en aucun temps, pour fins de livraison ou transport, de chauffeurs qui ne seraient pas qualifiés comme employés permanents, temporaires ou en probation de la Compagnie ».

C.C. 4

Employeur:	Corporation Municipale de la Paroisse de Cap-Rouge
Syndicat:	Syndicat des employés municipaux de Cap-Rouge (Indépendant Provincial)
Taille:	13 employés
Secteur:	Administration publique
Date d'expiration:	81 12 31

« Si la municipalité décide d'accorder un ou des contrats(s) à forfait, il est bien entendu que les employés permanents ne seront ni remerciés de leurs services, ni mis à pied ».

C.C. 5

Employeur:	Les Pères Servites de Marie (Pavillon St-Philippe)
Syndicat:	Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)
Taille:	2 salariés
Secteur:	Services
Date d'expiration:	81 12 31

« L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les salariés réguliers ».

C.C. 6

Employeur:	Provigo Détail Inc (Division de Montréal)
Syndicat:	Union des employés de commerce, local 500 (UIEC) FTQ
Taille:	50 employés
Secteur:	Commerce
Date d'expiration:	82 07 31

« Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait ».

« Aucun salarié à temps partiel n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait ».

C.C. 7

Employeur:	Cie Sherwin-Williams du Canada Ltée (Montréal)
Syndicat:	Union des Produits chimiques et ouvriers alliés # 178 (Indépendant International)
Taille:	195 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 12 31

Sous-contrat

« Si la compagnie devait confier des travaux à sous-contrat qui sont normalement effectués par des employés de l'unité de négociation, en aucun temps cela ne devra avoir pour effet de mettre à pied un ou des employés ».

C.C. 8

Employeur:	Meubles Radisson Ltée (Division Marius Ouellet) Disraeli
Syndicat:	Syndicat du meuble de Disraeli (C.S.D.)
Taille:	175 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	84 04 22

Sous-contrat

« L'employeur ne peut octroyer à des entrepreneurs privés de l'extérieur, du travail habituellement accompli par des salariés membres de l'unité de négociation, si cet octroi est la cause directe de mise à pied, ou de non rappel de salariés membres de l'unité de négociation. Il est entendu que cette disposition n'a aucune application en ce qui concerne un transfert d'une partie des opérations (partie des opérations ne signifie pas la fabrication complète de meubles sauf les chaises) à l'intérieur de la Compagnie des Meubles Radisson Ltée ».

C.C. 9

Employeur:	La Société d'Aluminium Reynolds
Syndicat:	Syndicat des Travailleurs de la Reynolds (C.S.N.)
Taille:	823 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	84 01 31

« Généralement, la Compagnie ne doit pas accorder de sous-contrats pour être exécutés dans l'usine et qui auraient pour effet de causer la mise à pied ou d'empêcher les rappels de salariés qui sont qualifiés pour exécuter les travaux dont il s'agit ».

C.C. 10

Employeur:	Vickers Canada Inc. (Montréal)
Syndicat:	Syndicat des Travailleurs de Vickers Canada (C.S.N.)
Taille:	1 116 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 03 05

Contrat à forfait

« La Compagnie ne donnera pas de travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation à des sous-contractants si l'attribution a pour effet de causer la mise à pied des employés ou d'empêcher le rappel des

employés mis à pied et ce pour la durée du sous-contrat ».

C.C. 11

Employeur:	Ambulance Fleury Inc.
Syndicat:	Syndicat des travailleurs du service ambulancier (C.S.D.)
Taille:	10 employés
Secteur:	Transports, communications et autres services publics
Date d'expiration:	83 02 14

« En aucun temps, l'Employeur ne peut confier de travaux à des entrepreneurs qui auraient pour effet de diminuer le nombre de membres dans l'unité de négociation ».

C.C. 12

Employeur:	Salois Automobile Ltée
Syndicat:	Fraternité Canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers, local 511 (F.T.Q.-C.T.C.)
Taille:	28 employés
Secteur:	Commerce
Date d'expiration:	82 12 31

« Dans l'intérêt de la rentabilité des entreprises, la Fraternité reconnaît que les employeurs pourront accorder des sous-contrats, à condition que ceux-ci n'entraînent pas de mise à pied ».

C.C. 13

Employeur:	Domglas Inc. (Montréal)
Syndicat:	Ouvriers unis du verre et de la céramique d'Amérique du Nord (#206) (F.T.Q.-C.T.C.-F.A.T.-C.O.I.)
Taille:	863 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	84 02 29

« Il n'est pas dans les intentions de la Compagnie de sous-traiter du travail qui a pour effet de mettre à pied des salariés qui normalement accomplissent ce travail de façon efficace ».

C.C. 14

Employeur:	Johns Manville Canada Inc. (Asbestos)
Syndicat:	Syndicat National de l'Amiante Asbestos Inc. (C.S.D.)
Taille:	1 867 employés
Secteur:	Mines, carrières et puits de pétrole
Date d'expiration:	84 01 31

« Durant les négociations, entre la Compagnie et le Syndicat, la Compagnie déclara qu'elle avait l'intention de continuer sa pratique établie en matière de travail à forfait. Il est entendu qu'à cause de travail à forfait les employés faisant partie de l'unité de négociation ne subiront pas de mise à pied ou perte d'emploi. Ce point est mentionné ici dans le but de confirmer cette intention. La Compagnie discute avec le Syndicat avant de donner des nouveaux contrats quand il y a des employés mis à pied ».

C.C. 15

Employeur:	Société Radio-Télévision du Québec (Montréal)
Syndicat:	Syndicat des employés de radio, télédiffusion de Radio-Québec (techniciens) (C.S.N.)
Taille:	194 employés
Secteur:	Transports, communications et autres services publics
Date d'expiration:	83 06 30

Responsabilités et fonctions de l'employeur

« La Société a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, y compris, notamment, le droit de sous-traiter. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention ».

...

« La Société peut donner du travail à forfait ou en sous-traitance; l'exercice de ce droit ne doit cependant pas avoir pour effet d'entraîner des mises à pied parmi le personnel permanent à l'emploi de la Société ».

« L'application du paragraphe (précédent) ne peut avoir pour effet de permettre que plus du tiers du temps de diffusion autonome de la Société soit le produit de la sous-traitance. Les acquisitions ne font pas partie de la sous-

traitance et sont exclues de la diffusion autonome pour fins de calcul de la proportion mentionnée ci-haut ».

« Cependant, le présent article n'empêche pas la Société:

a) d'effectuer des ententes dans le cadre d'échanges de services avec des organismes de production ou autres pour la location d'équipement, de studio, de main-d'oeuvre, pour fins d'expérimentation et de production avec ou sans réciprocité;

b) de permettre à des personnes exclues du groupement négociateur d'utiliser des appareils tels que table tournante, projecteur, magnétophone, petit magnétoscope, pour fins d'audition et de visionnement pour préparer une émission, pour faire le cahier de montage ou une révision finale. Toutefois, le montage doit être exécuté par l'employé du groupement négociateur;

c) de permettre à des personnes exclues du groupement négociateur d'utiliser l'équipement en vue d'en faire l'évaluation, la démonstration ou de s'y familiariser;

d) de permettre à des personnes exclues du groupement négociateur d'effectuer des tâches normalement réservées aux employés du groupement négociateur pendant que ceux-ci en surveillent l'exécution;

e) la Société ne recourt pas à l'application des dispositions précédentes dans le but de priver de travail des employés qualifiés ou de provoquer des mises à pied ».

...

« La Société avise par écrit le syndicat de l'octroi d'un contrat intervenu entre elle et un sous-traitant qui accomplit des travaux qui relèvent de la juridiction du Syndicat; sur demande de celui-ci, la Société lui fournit une copie du contrat intervenu.

Le Syndicat s'engage à respecter la confidentialité des informations qui lui sont ainsi transmises.

La Société fournit à tous les trois (3) mois, un relevé des heures ou fractions d'heures de diffusion produite en sous-traitance ».

C.C. 16

Employeur:	Les Autobus Boucherville Inc.
Syndicat:	Syndicat des employés d'autobus de Les Autobus Boucherville (Indépendant Local)
Taille:	45 employés
Secteur:	Transports, communications et autres services publics
Date d'expiration:	83 06 30

Sous-contrats

L'employeur peut accorder des sous-contrats à des sous-traitants en autant que ces-dits contrats ne comprennent pas un travail de production normalement accompli par les salariés régis par la convention ou à moins que l'employeur ne possède pas l'équipement ou qu'il ne puisse embaucher les salariés disponibles pour accomplir le travail ».

C.C. 17

Employeur:	Western International Hôtels Inc. (Québec Corporation) (Montréal)
Syndicat:	Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bar, #31 (F.T.Q.-C.T.C.)
Taille:	300 employés
Secteur:	Services
Date d'expiration:	84 03 31

« À l'exception des travaux de nature irrégulière ou technique, l'Employeur s'engage à ne pas donner de contrats à forfait autres que ceux déjà en vigueur si l'octroi de tels contrats entraîne la mise à pied de salariés réguliers ».

C.C. 18

Employeur:	Messagerie Villeneuve Inc. et Livraison Lepage Ltée
Syndicat:	Syndicat des employés de messagerie Villeneuve (C.S.N.)
Taille:	14 employés
Secteur:	Transports, communications et autres services publics
Date d'expiration:	84 05 31

« Une personne que ne régit pas cette convention ne peut effectuer le travail d'un salarié régulier qu'elle couvre ».

Sous-contrat

« L'Employeur convient d'éviter de confier du travail à d'autres personnes qu'aux salariés visés par cette convention, sauf dans les cas où il ne dispose ni de la main-d'oeuvre ni de l'équipement requis pour le faire mais à la condition de ne pas déplacer ni mettre à pied un salarié régulier ».

C.C. 19

Employeur:	La Société du Grand Théatre de Québec
Syndicat:	Le Syndicat Canadien de la Fonction publique, #2413, C.T.C.
Taille:	25 employés
Secteur:	Services
Date d'expiration:	83 12 31

Sous-contrats dans les ateliers

« Dans les ateliers, l'Employeur ne confie pas à contrat des travaux qu'il peut effectuer par ses employés et avec ses ressources techniques, dans le but de réduire le nombre d'employés réguliers ».

Champ d'application (de la convention)

« Aux ateliers, les personnes engagées pour une durée limitée ou pour des projets spécifiques ou une ou des productions ne sont pas régies par la convention. Les couturières font partie de cette catégorie ».

C.C. 20

Employeur:	Société Engineering Products du Canada Ltée (Boucherville)
Syndicat:	Les Métallurgistes Unis d'Amérique, #5792 (F.T.Q.)
Taille:	130 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	84 08 31

« *Contrat à forfait*: Pour l'avenir mais sous réserve de l'exception qui suit toutes les occupations régies par la présente convention seront remplies par des travailleurs payés à l'heure inclus dans l'unité de négociation, et aucun travail ne sera exécuté sur les lieux de travail de la Compagnie par des travailleurs autres que ceux régis par cette convention. Cependant, la Compagnie pourra faire exécuter des travaux de « maintenance », de construction par des personnes de l'extérieur en autant que les employés régis par cette convention ne soient pas privés de leur salaire régulier, et que ceux qui sont sur la liste de rappel n'en soient pas affectés, à la condition que ces employés soient disponibles et capables d'exécuter lesdits travaux »

C.C. 21

Employeur:	Steinberg Inc. (Montréal)
Syndicat:	Union des employés de commerce, #501 (F.T.Q.)
Taille:	2 000 employés
Secteur:	Commerce
Date d'expiration:	83 09 14

« a) L'Employeur convient que tout travail accompli à la date de signature de la convention collective par des salariés régis par cette convention, ou tout travail similaire et/ou connexe, doit être accompli par des salariés régis par la convention collective. Il est aussi convenu que l'Employeur continue les contrats à forfait en existence à la présente date.

b) L'Employeur pourra donner des contrats à forfait dans les exceptions suivantes:

— dans le cas où une main-d'oeuvre spécialisée est requise, mais non disponible;

— pour un travail qui exige un équipement spécialisé, mais non disponible;

— dans les cas d'urgence.

c) Dans les cas d'urgence, l'Employeur s'engage alors à aviser l'Union dans les plus brefs délais. Pour les autres cas, l'Employeur s'engage à aviser, par écrit, l'Union avant d'octroyer le contrat à forfait.

d) Le contrat à forfait accordé par l'Employeur en vertu des exceptions contenues au paragraphe B) n'aura pas pour effet d'effectuer des mises à pied ni réduire les heures régulières.

e) Il est convenu entre les parties que les exceptions prévues au pararaphe B) sont d'interprétation stricte ».

Mémoire d'entente no 5 — contrats à forfait

« L'Employeur convient d'étudier avec l'Union les contrats à forfait existant présentement et qui, selon l'Union, pourraient être accomplis par des salariés de l'unité de négociation. Une liste de tels contrats à forfait doit être soumise par l'Union dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Cette étude aura pour cadre les critères habituels de décision quant à l'attribution du travail aux salariés de l'unité de négociation ou par contrat à forfait ».

C.C. 22

Employeur:	Industries Erco Ltée (Varennes)
Syndicat:	Syndicat National des Employés des Industries Erco Ltée (C.S.N.)
Taille:	100 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 01 31

Travail à forfait

« C'est l'intention de la Compagnie, de ne pas désavantager les employés faisant partie de la convention collective, par des contrats donnés à forfait.

Donc, la Compagnie utilisera les employés faisant partie de la convention collective pour tout travail normalement accompli par eux, s'ils sont disponibles et habilités à exécuter le travail.

La Compagnie peut accorder des contrats à forfait pour toute nouvelle construction ou altération pourvu que l'emploi des membres de la convention collective et ceux sur la liste de rappel n'en soient pas affectés.

Pour faciliter ce qui précède, la Compagnie et le Syndicat, discuteront les différentes possibilités des contrats à forfait ».

C.C. 23

Employeur:	Sidbec-Dosco Inc. (Usine de Montréal)
Syndicat:	Les Métallurgistes Unis d'Amérique (F.T.Q.)
Taille:	760 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	85 01 31

« La Compagnie utilisera ses employés pour tout travail normalement accompli dans les usines et dans les bureaux par les employés de l'unité de négociation:

1. s'il y a des employés qualifiés et disponibles pour effectuer le travail de façon efficace et dans les délais prévus;
2. si la Compagnie possède les outils et l'équipement nécessaires et disponibles;

Si non, la Compagnie informera le Syndicat quand il est nécessaire de faire entrer un contracteur sur la propriété de la Compagnie.

La Compagnie ne cédera pas en sous-contrat du travail si une telle action a pour conséquence de causer le licenciement ou la mise à pied d'employés de l'unité de négociation.

Les contrats ou sous-contrats déjà attribués ne sont pas sujets aux dispositions du présent article ».

« La Compagnie remettra au Syndicat dans un délai de soixante (60) jours de la signature de la convention collective une liste des sous-contrats présentement en vigueur.

Les parties conviennent que dans un délai de trente (30) jours suivant la remise de cette lettre d'en faire l'étude et de discuter de l'opportunité que ces travaux donnés à sous-contrat soient accomplis par les membres de l'unité de négociation ».

C.C. 24

Employeur:	Belding Corticelli Inc. (Division Donahue) (St-Hyacinthe)
Syndicat:	Syndicat des salariés de Belding Corticelli (production) (C.S.D.)
Taille:	100 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 03 31

Lettre d'entente

« Sous réserve des dispositions de la convention collective, la Cie convient que le travail de la construction et de l'entretien de l'édifice situé au (numéro et rue) sera réservé aux employés de la maintenance (département 15) en autant qu'ils aient la compétence et l'habileté nécessaires pour accomplir le travail requis à un coût égal ou moindre de celui d'un contracteur extérieur ».

C.C. 25

Employeur:	Sidbec-Normines Inc. (Port-Cartier)
Syndicat:	Les Métallurgistes Unis d'Amérique, # 8664 (F.T.Q.)
Taille:	260 employés
Secteur:	Mines, carrières et puits de pétrole
Date d'expiration:	84 02 29

Lettre d'entente

Travail à contrat

« La politique générale de la Compagnie est de ne pas accorder de contrats pour du travail de production ou d'entretien qui est NORMALEMENT accompli par des membres de l'unité de négociation. Des circonstances anormales peuvent survenir qui exigent que de tels contrats

soient accordés. Lorsque la Compagnie projette d'accorder un contrat pour du travail de production ou d'entretien qui n'a pas auparavant fait l'objet d'un contrat, elle donnera un avis écrit de quinze (15) jours au Syndicat donnant des détails du travail à être exécuté. **Dans tous les cas, la Compagnie donnera un tel avis**. Lorsque la Compagnie ne peut donner un avis de quinze jours (15), elle le donnera aussitôt qu'il sera possible de le faire. Sur réception d'un tel avis, le Syndicat peut demander une telle rencontre pour discuter de ce travail à contrat dans le contexte de l'article 2.04. Pourra participer à une telle rencontre un (1) représentant mandaté du Syndicat et de la Compagnie, et la rencontre sera tenue dans les trois (3) jours qui suivent la réception de l'avis. Le représentant du Syndicat ne subira aucune perte de salaire pour le temps consacré à une telle rencontre ».

« En aucun cas, la Compagnie n'accordera un contrat pour du travail de production ou d'entretien alors que des employés qui accomplissent normalement ce travail sont en **mise à pied** ou rétrogradés suite à une diminution dans le travail qu'ils accomplissaient normalement ou qui aura pour résultat la **mise à pied** ou la rétrogradation de tels employés. »

« Toute prétendue violation des dispositions de la présente lettre ou d'une entente intervenue entre les parties lors d'une rencontre pour discuter de contrats, de même, dans le cas où les parties ne parviennent pas à une entente lors d'une telle rencontre, la question pourra être soumise à la 3ième étape de la procédure de grief ».

C.C. 26

Employeur:	Imprimerie Transcontinentale Inc.
Syndicat:	Union de l'imprimerie et des communications graphiques, local N-41 (F.T.Q.)
Taille:	94 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 11 30

« Toutes les opérations de la préparation (à partir de la réception du travail du client), jusqu'à l'impression du produit inclusivement, faites avec les présents procédés ou équipements ou toutes substitutions ou évolutions de tels procédés ou équipements sont de la juridiction de l'Union et l'unité appropriée de négociation est composée de tous les employés qui exécutent ce travail ».

« Dans le cas où un ordinateur ou un système d'ordinateur relié ou non à un équipement périphérique (...) sont utilisés pour exécuter du travail inclus dans la juridiction de l'Union, l'opération et la programmation de tel ordinateur ou accessoire commandé à distance ou autrement sera faite par des membres de l'Union ».

« Pour la durée de cette Convention l'Employeur consent à ne conclure aucune entente verbale ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail qui lui est confié inclus dans la juridiction de l'Union sauf dans les cas suivants:

a) En cas d'urgence, lorsqu'un bris de machinerie ou d'équipement ou une pénurie de matériaux rendent impossible la fabrication partielle ou totale d'un produit;

ou

b) Lorsqu'il n'a pas l'équipement requis pour accomplir une partie du travail;

ou

c) En cas de pénurie de main-d'oeuvre régulière qualifiée et disponible pour l'Employeur y compris le cas où les employés refusent de faire du temps supplémentaire ou le cas où l'Union ne peut fournir le personnel requis;

ou

d) Lorsque le délai requis en nécessite l'exécution dans l'immédiat et ne permet pas à l'Employeur de le faire exécuter par ses employés;

ou

e) Quand l'entente originale entre le client et l'Employeur prévoit qu'une partie du travail sera faite ici ou ailleurs. Rien dans le présent article n'a pour but d'empêcher l'Employeur d'accepter du travail apporté par un client et partiellement exécuté ailleurs dans le but d'en faire une partie et/ou d'en continuer l'exécution.

Aucune mise à pied des employés réguliers ne doit résulter lorsque l'Employeur confie du travail à des sous-traitants comme susdit ».

« Seul le ruban perforé par les employés couverts par cette entente ainsi que la copie reçue par fil régulier loué de la Presse Canadienne sous forme de ruban perforé, pour son propre service de nouvelles (autres que les écrits de personnes pour lesquels des frais supplémentaires doivent être payés parce que considérés comme spéciaux ou syndiqués), peuvent être utilisés ».

« Cependant, l'Employeur conserve le droit d'utiliser tout ruban perforé ou magnétique lors-

qu'il lui est fourni par un client. Ainsi que toute(s) feuille(s) dactylographiée(s) avec paramètre ».

« La juridiction de l'Union comprend également de la préparation de la copie pour l'O.C.R. (Optical Character Reader) ou système d'O.C.R., exécutant du travail couvert par cette entente; ce travail sera exécuté par un centre de dactylographie (typing pool) formé de membres de l'Union ».

« Tout travail d'entretien général et de réparations générales de l'équipement mécanique, électrique ou électronique doit être fait par les employés; dans les cas de travaux d'entretien spécialisé ou de réparations nécessitant une expertise particulière, ou dans le cas d'urgence ou en l'absence (ou insuffisance) d'employés qualifiés ou compétents pour accomplir le travail d'entretien ou de réparation requis, ou chaque fois où l'exécution d'un travail d'entretien ou de réparation requiert des outils et de l'équipement non normalement utilisés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions l'Employeur peut recourir aux services d'entreprises ou de personnes extérieures. L'Employeur peut également utiliser les services d'entretien et de réparation fournis par le manufacturier ou le bailleur comme partie des services standards inclus au contrat d'achat ou de location de la machinerie, de l'équipement ou des systèmes ».

C.C. 27

Employeur:	Mussens Equipment Ltd.
Syndicat:	Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et instruments aratoires d'Amérique (F.T.Q.)
Taille:	83 employés
Secteur:	Commerce
Date d'expiration:	83 11 08

« En ce qui concerne les contrats à des sous-traitants, le syndicat reconnaît pleinement que la Compagnie n'a ni l'équipement ni le personnel pour accomplir tous les travaux de ses opérations et, pour ces raisons, il peut être nécessaire occasionnellement de confier des travaux à des sous-traitants ».

C.C. 28

Employeur:	La Cie de Papier Q.N.S. Ltée (et subsidiaire: Cie Hydroélectrique Manicouagan)
Syndicat:	Syndicat canadien des travailleurs du papier (s. 1. 352) (F.T.Q.)
Taille:	950 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	84 04 30

Contrats à forfait

« La Compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait pour des travaux de réparation et d'entretien normalement accomplis par l'équipe de réparation et, pour lesquels, l'usine est équipée adéquatement, à moins que ces travaux ne puissent être accomplis par l'équipe normale. Le syndicat sera informé sept (7) jours avant que tout travail à forfait ne commence ».

C.C. 29

Employeur:	Goodyear Canada Inc. (Montréal)
Syndicat:	La Fraternité Canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers, local 511 (F.T.Q.)
Taille:	60 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 03 31

Lettre d'entente

« C'est la politique de l'Employeur de remplir les tâches de l'Ingénierie par ses propres employés, pourvu qu'il ait la main-d'oeuvre, capacités, équipement et facilités pour ainsi faire et peut faire l'ouvrage d'une manière compétitive et dans les limites de temps prescrites. En ce sens, l'objectif majeur de la compagnie sera de toujours essayer de maintenir au maximum les possibilités de travail pour ses employés de métier. La Compagnie verra à aviser le syndicat à l'avance si possible, lorsqu'un contracteur extérieur devra être utilisé pour effectuer certains travaux dans l'usine.

Tous griefs concernant ce sujet seront traités à l'étape II de la procédure de grief de la présente convention collective ».

C.C. 30

Employeur:	Delta des Gouverneurs Inc. Manoir Richelieu, Pointe-au-Pic
Syndicat:	Syndicat des travailleurs du Manoir Richelieu (services) (C.S.N.)
Taille:	250 employés
Secteur:	Services
Date d'expiration:	83 10 15

« Pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas où la décision ne relève pas de l'employeur et de ce qui est déjà concédé à des tiers, ce dernier convient de ne pas confier à un tiers, par contrat à forfait, l'exploitation, en tout ou en partie, d'un département exploité à la date de la signature de la convention ».

« Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'employeur de confier à des firmes extérieures l'entretien d'équipement qui nécessite de la main-d'oeuvre plus spécialisée (exemples: ascenseurs, dactylographes, machines comptables, système de réfrigération, etc.). »

« Également, l'employeur peut confier à des firmes extérieures l'exécution de travaux urgents qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, pour le commencement ou la continuité des opérations, lorsque le personnel régulier affecté à de tels travaux est déjà en fonction, ce qui ne doit pas le priver de travail en temps supplémentaire ».

C.C. 31

Employeur:	Arlen Mills Ltée
Syndicat:	Union (1999) des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries (Ind. Int.)
Taille:	26 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 03 30

Protection de l'emploi

« À l'exception de la politique établie ou en cas d'urgence, ou dans le cas d'un travail de nature expérimentale, la Compagnie s'engage à ne pas faire exécuter par des personnes ne faisant pas partie de l'Unité de négociations, un travail ou des travaux qui sont habituellement compris par des personnes faisant partie de l'Unité de négociation si cela donne lieu à des mises à pied de salariés réguliers ou s'il y a des salariés déjà mis à pied à ce temps-là ».

« À l'exception de la politique établie la Compagnie s'engage à ne pas donner en sous-contrat un travail ou des travaux qui peuvent être exécutés par des personnes faisant partie de l'Unité de négociation ».

[Les employés d'une autre compagnie, s'ils sont mis à pied, ont une priorité d'embauche dans cette compagnie-ci s'ils sont capables d'accomplir le travail disponible; lorsque rappelés dans leur propre Compagnie, ces employés retourneront à leur travail pour leur Compagnie.]

C.C. 32

Employeur:	Cie de pavage d'asphalte Beaver
Syndicat:	Syndicat national de la Cie de pavage d'asphalte Beaver (C.S.N.)
Taille:	14 employés
Secteur:	Bâtiments et travaux publics
Date d'expiration:	83 02 25

Sous-contrat, location et travail à forfait

« Nonobstant les dispositions prévues à l'article 3,02, la Compagnie peut utiliser des camions loués, ou des sous-conractants ou des camionneurs artisans en autant que ça ne soit pas au désavantage des salariés. Ce qui signifie que la Compagnie s'engage à ne pas utiliser les services de ce personnel extérieur lorsque ses salariés sont physiquement disponibles et lorsque les camions dont elle est propriétaire sont disponibles, en bon état de fonctionnement et appropriés pour le genre de travail qui doit être effectué ». [Article 3.02 réservant le travail aux membres de l'Unité.]

« Les restrictions ci-haut prévues ne s'appliquent pas s'il y a conflit avec des règlements d'autorité civile, municipale ou provinciale.

En cas de grief dans l'application du présent article, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie ».

C.C. 33

Employeur:	Riverains Transport Inc.
Syndicat:	Association des chauffeurs d'autobus scolaires (chauffeurs et garage) (Ind. Loc)
Taille:	166 employés
Secteur:	Transport, communications et autres services publics
Date d'expiration:	83 09 03

Sous-contrat

« L'employeur peut accorder des sous-contrats à des sous-traitants en autant que ces-dits contrats ne comprennent pas un travail de production normalement accompli par les salariés régis par la convention ou à moins que l'Employeur ne possède pas l'équipement ou qu'il ne puisse embaucher du personnel pour accomplir du travail ».

C.C. 34

Employeur:	Association des routiers publics du Québec Inc. (Mtl)
Syndicat:	Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106 (Ind. Int.)
Taille:	668 employés
Secteur:	Transports, communications et autres services publics
Date d'expiration:	83 12 31

« L'Employeur ne fera pas exécuter dans un garage extérieur un travail qui est ordinairement accompli par le personnel de l'entretien, excepté si les employés ou l'équipement nécessaires ne sont pas disponibles au terminus ou si l'équipement endommagé est envoyé dans un garage extérieur par une Compagnie d'assurance, ou excepté lorsqu'il y a défauts de manufacture sous garantie ».

C.C. 35

Employeur:	Scierie des Outardes Enr. (Hauterive)
Syndicat:	Syndicat canadien des travailleurs du papier (F.T.Q.-C.T.C.)
Taille:	220 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 03 31

Contrat d'entreprise forfaitaire

« L'Employeur s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait pour des travaux normalement exécutés par ses employés réguliers et pour lesquels il est adéquatement équipé ou outillé, si l'octroi d'un tel contrat a pour effet d'entraîner la mise à pied d'employés réguliers et qualifiés pour exécuter ces travaux.

Lorsqu'il s'agit d'équipements mobiles loués pour dix (10) jours ouvrables continus ou plus, telles pièces d'équipements doivent être opérées par les employés de l'unité d'accréditation ».

C.C. 36

Employeur:	Coopérative agricole du Bas-St-Laurent
Syndicat:	Syndicat national des employés des produits laitiers du Bas-St-Laurent (C.S.N.)
Taille:	200 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 02 01

« Lors de la négociation de la présente convention collective de travail, nous avons discuté de la possibilité de ne pas faire exécuter par des sous-traitants le montage des silos vendus par la Succursale de Mont-Joli.

La présente confirme donc nos intentions en ce sens, à savoir que dorénavant nos employés de cette succursale effectueront ce travail ».

C.C. 37

Employeur:	La Cité de Côte Saint-Luc
Syndicat:	Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 940 (F.T.Q.-C.T.C.)
Taille:	31 employés
Secteur:	Administration publique
Date d'expiration:	83 12 31

Travail à forfait

« Aucun contrat passé entre l'employeur et un tiers ne peut avoir pour effet de créer une ou des mises à pied. Les contrats présentement en vigueur et leur renouvellement seront respectés.

Tout changement aux conditions de travail d'un employé affecté par suite d'un tel contrat devra se faire conformément aux dispositions de la présente convention ».

Sécurité d'emploi

« Aucun employé permanent ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou pour une raison de surplus de personnel. Aucun employé ne sera congédié ou ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à contrat. »

« Si la Cité achète de nouveaux appareillages techniques qui exigent, de la part de l'employé qui doit opérer ceux-ci, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par la Cité, elle permettra aux employés intéressés, et choisis en conformité avec les conditions (...) de la convention actuelle, de prendre les cours d'instructions nécessaires pour que ledit employé puisse acquérir la compétence technique plus compliquée, pourvu qu'un tel entraînement soit de nature technique seulement, et que cet entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois ».

« L'employeur ne cherchera pas de nouveaux employés par voie d'annonce ou autrement au-dehors, tant que ses employés actuels ou ceux dont les noms sont sur la liste de rappel n'auront pas eu la possibilité de remplir les fonctions vacantes ». (...)

C.C. 38

Employeur:	La Ville de Baie Comeau
Syndicat:	Syndicat des employés de bureau et de loisirs de la Ville de Baie Comeau (S.C.F.P.-F.T.Q.-C.T.C.)
Taille:	37 employés
Secteur:	Administration publique
Date d'expiration:	83 12 31

« Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier ne peut être mis à pied ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, de transformation ou modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que les procédés de travail ». (...)

« L'employeur informe le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance lorsqu'il effectue les changements prévus à la clause (précédente) ».

« Les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les salariés concernés (...) ». (...)

« La Ville n'accordera pas de contrat forfaitaire comme moyen direct de réduire le nombre d'employés réguliers, d'effectuer des mises à pied ou de rétrograder des employés réguliers ».

C.C. 39

Employeur:	Fédération des Caisses Populaires Desjardins, Mtl et ouest du Québec
Syndicat:	Union internationale des employés professionnels et de bureau (#57) (F.T.Q.)
Taille:	175 employés
Secteur:	Finances, assurances et affaires immobilières
Date d'expiration:	83 08 31

Unité de négociation

« 1. Le travail normalement confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des employés non assujettis à cette même convention. Il est entendu entre les parties qu'il peut y avoir chevauchement de travail entre les fonctions exclues du certificat d'accréditation et celles qui y sont visées.

2. Dans le cas où les délais requis par l'efficacité des opérations l'exige, dans les situations d'urgence, pour fins d'entraînement ou lorsqu'un employé assujetti à la convention collective et qualifié pour exécuter le travail en cause n'est disponible, l'employeur pourra utiliser des personnes non assujetties à la convention collective.
3. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, le syndicat en est avisé ainsi que des motifs donnant lieu à l'utilisation de sous-contrats.
4. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations ou de réduire la semaine régulière de travail.
5. Dans le cas où l'employeur demande à un employé couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'un employé cadre, d'un employé d'une autre unité d'organisation non visé par le certificat d'accréditation, ou d'un employé de caisse populaire qui est en conflit de travail conformément aux articles 46 et 19 b) du Code du Travail, celui-ci peut refuser le travail. Si l'employé accepte d'effectuer le travail en cause, il continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention collective ».

C.C. 40

Employeur:	Mines Noranda Ltée (Division Matagami)
Syndicat:	Les Métallurgistes Unis d'Amérique (F.T.Q.)
Taille:	442 employés
Secteur:	Mines, carrières et puits de pétrole
Date d'expiration:	84 06 27

« Les employés qui sont exclus de l'unité de négociation tel que prévu () n'accompliront pas de travail qui doit être fait par les employés de l'unité de négociation, sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation, de démonstrations ou dans les cas d'urgence ».

« a) Il est entendu que les parties conviennent de la nécessité de continuer d'utiliser la sous-traitance pour faire exécuter certains travaux. Cependant, il est entendu que les droits des employés prévus dans cette convention collective ne seront pas affectés par des travaux accordés à des sous-traitants et qu'aucun employé que représente le Syndicat ne subira de mise à pied, perte d'emploi, rétrogradation ou de réduction dans les heures régulières de travail.

b) La Compagnie s'engage à aviser au besoin le Syndicat en lui donnant les raisons qui l'ont amenée à confier la réalisation de certains travaux à des entrepreneurs ou à des sous-traitants. De plus, il est entendu qu'en cas d'urgence, par exemple un travail important requérant l'aide d'entrepreneurs ou de sous-traitants, la Compagnie avisera le Syndicat en conséquence ».

C.C. 41

Employeur:	Hôtel « Le Quatre Saisons » Mtl
Syndicat:	Syndicat des travailleurs(euses) de l'Hôtel « Le Quatre Saisons » (C.S.N.)
Taille:	235 employés
Secteur:	Services
Date d'expiration:	84 06 30

« Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas le travail qui est habituellement exécuté par les salariés de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les personnes exclues de l'unité de négociation peuvent, lorsque la situation l'exige, aider les salariés afin de maintenir la qualité du service à la clientèle; elles peuvent également accomplir le travail qui est habituellement exécuté par les salariés inclus dans l'unité de négociation, dans des cas d'urgence ou dans des cas de surcharge imprévue de travail. Cependant, tel travail ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures de travail des salariés de l'unité de négociation, ni de causer des mises à pied, ni d'empêcher le rappel ou l'embauche des salariés ».

Travail à forfait et sous-contrats

« a) Pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas où la décision ne relève pas de la Compagnie, et de ce qui est déjà concédé à des tiers, la Compagnie convient de ne pas confier à des tiers, par sous-contrat, du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation.

b) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de la Compagnie de confier à des tiers du travail d'entretien nécessitant une main-d'oeuvre plus spécia-

lisée (ascenseurs, dactylographes, systèmes de réfrigération, etc.).

c) Il est également convenu que, dans les cas de travaux qui doivent être exécutés dans le laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, la Compagnie pourra céder de tels travaux à des tiers, par sous-contrats, si les salariés normalement affectés à de tels travaux sont déjà en fonction ou ne sont pas disponibles pour effectuer le travail requis ».

Droits de gérance

« Le syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations, de gérer et d'opérer son établissement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.

L'Employeur s'engage à exercer ses droits de direction de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi, un grief peut être soumis ».

C.C. 42

Employeur:	Aliments Imasco (1980) Ltée (Division Viau)
Syndicat:	Syndicat national de biscuiterie de Montréal (production) (C.S.N.)
Taille:	300 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 03 31

« Si du travail ou un service présentement exécuté par un employé régi par la présente convention est donné à contrat ou à sous-contrat en partie ou en entier à une compagnie ou contracteur individuel et que la fonction de l'employé de cinq (5) ans de service ou plus est affectée, le processus décrit à la disposition 16.03 est suivi ».

(16.03) « Si des changements techniques ou technologiques ou des abolitions de postes ou de fonctions ou des réductions de personnel dues à des changements de méthodes de travail ou des méthodes d'opération surviennent et ont pour effet d'affecter la fonction d'un employé de cinq (5) ans de service ou plus, l'Employeur et le syndicat mettent tout en oeuvre pour réorienter cet employé à l'intérieur du personnel sans perte de salaire. Toutefois, s'il était impossible de ce faire, l'employé occupe une fonction inférieurement payée mais conserve son taux de salaire antérieur jusqu'à ce qu'il soit possible de lui trouver un emploi équivalent et ne bénéficie des augmentations de salaire qu'au moment où cet employé a atteint son nouveau taux de classification ».

C.C. 43

Employeur:	Beloit Canada Ltée (Sorel)
Syndicat:	Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc. (C.S.N.)
Taille:	690 employés
Secteur:	Manufacturier
Date d'expiration:	83 11 30

« 1) À l'avenir, toutes les tâches régies par la présente convention seront exécutées par des travailleurs payés à l'heure et faisant partie de l'unité de négociation, et aucun travail ne sera exécuté sur les lieux de travail de la Compagnie par des travailleurs autres que ceux régis par cette convention, à moins d'une entente contraire intervenue entre les parties.

2) Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra faire exécuter sur les lieux de travail, par des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation, des travaux de construction au sens de la Loi des Relations de travail dans l'Industrie de la Construction, ses ordonnances et ses règlements.

Elle pourra aussi faire exécuter par des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation, des travaux d'installation, de réparation et d'entretien d'équipement ou d'appareils lorsque ces travaux sont exécutés par les fournisseurs, les fabricants ou des entreprises retenues par eux, en autant que les salariés qui appartiennent à l'unité de négociation ne seront pas mis à pied ou ne verront pas leur droit à être réembauchés réduit comme conséquence de tels travaux.

La Compagnie pourra faire exécuter par des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation des travaux d'entretien et de réparation sur des appareils à contrôle numérique (contrôle par ruban) lorsque les salariés régis par la présente convention ne seront pas en mesure de les exécuter.

La Compagnie donnera préférence aux membres de la C.S.N. de la région de Sorel pour tout travail exécuté par des employés de

l'extérieur. Un avis sera donné au Syndicat pour chaque projet. Cet avis donnera suffisamment d'informations concernant le genre de travail qu'elle désire faire exécuter pour que le Syndicat puisse déterminer si la politique établie est observée ».

« La Compagnie s'engage à ne pas faire exécuter du travail normalement exécuté par des salariés régis par cette convention par d'autres employés de la Compagnie, non régis par cette convention, sauf que les contremaîtres pourront travailler pour fins d'entraînement des salariés ou dans le but de donner des instructions ».

« Les annexes et les ententes font partie intégrante de la convention ».

« Entente no 4 — opération des ponts-roulants »

« Tous les ponts-roulants actuellement opérés du plancher pourront être opérés par tout salarié sous réserve de ce qui suit:

1) Qu'il n'y ait pas de salariés du groupe 1 en mise à pied qui accepteraient de revenir au travail et que ça n'ait pas pour but d'empêcher de nomination à cette tâche.
2) Que ce soit en temps régulier seulement et en relation avec son travail.
3) Que ce soit non obligatoire sauf pour les salariés classifiés sur la tâche ».

C.C. 44

Employeur:	Iron Ore Co. of Canada
Syndicat:	Les Métallurgiste Unis d'Amérique (F.T.Q.)
Taille:	404 employés
Secteur:	Mines, carrières et puits de pétrole
Date d'expiration:	84 02 29

Travail à contrat

« La Compagnie fera exécuter les travaux de réparation, d'entretien et de production par les employés de l'unité de négociation. La sous-traitance sera gardée à son minimum.

a) Aucun employé dans l'unité de négociation ne sera mis à pied ou déplacé à une tâche comportant un taux moindre parce que du travail normalement accompli par des employés dans l'unité de négociation est donné à contrat ou qu'un tel travail est fait sur les lieux par un contracteur. De plus, avant de donner à contrat un tel travail, la Compagnie rappellera selon (article sur l'ordre des rappels) les employés qualifiés qui sont mis à pied ou déplacés, pour tel travail, pourvu que ces employés soient disponibles.

b) Aucun employé travaillant dans un emploi dans le ou les départements où un entrepreneur travaille ne sera déplacé de son département à cause du travail de l'entrepreneur durant la période de temps où un employé de l'entrepreneur travaille dans une occupation similaire sur les lieux. Les employés travaillant dans le ou les départements où un entrepreneur travaille seront cédulés pour pas moins que le même nombre d'heures par semaine que les employés de l'unité de négociation travaillant dans d'autres départements.

En conformité avec (le paragraphe suivant), avant que la Compagnie décide finalement de donner à contrat du travail de réparation, d'entretien ou de production, la Compagnie fournira au comité de sous-traitance les renseignements détaillés tel qu'établi à l'annexe II afin que les membres du comité de l'union puissent adéquatement se former une opinion sur les raisons qui motivent qu'un tel contrat soit, ou ne soit pas, donné à contrat.

Pas moins de dix (10) jours avant que la Compagnie décide finalement de donner à contrat du travail de réparation, d'entretien ou de production qui est normalement effectué par ses employés réguliers et qualifiés, la Compagnie avisera le comité de l'union par écrit. Lorsque la Compagnie ne peut donner l'avis de dix (10) jours, elle le donnera verbalement aussitôt que cela sera possible de le faire et confirmera par télégramme. Dans les cinq (5) jours de l'avis donnant les renseignements détaillés tel que prévu (ci-haut), si le comité de l'union le demande, une rencontre du comité aura lieu pour revoir l'information.

Le Comité mentionné (ci-haut) sera formé de trois (3) représentants de la Compagnie. Si une réunion est désirée, les membres de l'Union faisant partie du Comité ne perdront pas de gains réguliers pour assister à cette réunion. Sur demande un (1) membre du comité de l'union sera alloué huit (8) heures par mois à son taux régulier pour faire enquête sur les sujets de sous-traitance en compagnie d'un représentant de la Compagnie.

Toute présumée violation des dispositions (de l'ensemble de cet article) fera l'objet de la procédure de griefs et sera traitée selon (la procédure de griefs établie).

Un employé qui a été mis à pied ou déplacé en violation des dispositions (du début de l'article) peut présenter un grief individuel pour la paie qu'il réclame avoir perdue.

Lorsqu'un contracteur exécute du travail sur le site au-delà des cadres du contrat tel que référé au comité de sous-traitance, un employé peut loger un grief à l'étape 2 en conformité avec les dispositions (prévues). Si la Compagnie n'a pas pris de mesure pour corriger la situation dans les vingt-quatre (24) heures de la notification de la présumée violation, toute réclamation payable sera faite à partir de la date où le grief a été fait.

Tout grief logé sous les dispositions de la sous-traitance dans cette convention collective peut être référé à une procédure spéciale accélérée d'arbitrage ».

L'annexe II comprend la liste des caractéristiques du travail à contrat sur laquelles des informations doivent être fournies:

1. Description du travail proposé
2. Main-d'oeuvre (incluant habiletés spéciales)
3. Équipement et/ou installations
4. Matériel
5. Date projetée du début
   Date projetée de la fin
6. Autres remarques
   Signature.

C.C. 45

Employeur:	Syndicat de l'enseignement de Lanaudière (Joliette)
Syndicat:	Syndicat des employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (soutien administratif) (Indépendant Local)
Taille:	6 employés
Secteur:	Services
Date d'expiration:	83 08 31

« Le fait de confier à forfait ou à l'extérieur un travail, ne peut avoir comme conséquence un surplus de personnel ».

C.C. 46

Employeur:	Église Arménienne Sourp Hagop
Syndicat:	Syndicat des enseignants de l'École Sourp Hagop (Indépendant Local)
Taille:	24 employés
Secteur:	Services
Date d'expiration:	84 08 31

Sécurité d'emploi

« Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied, l'employeur réengage des enseignants mis à pied en commençant par le plus ancien. Toutefois, lorsqu'un enseignant a subi une réduction de tâche conformément à la clause ( ), l'employeur doit d'abord annuler la réduction de tâche d'enseignement dudit enseignant avant de procéder à tout réengagement conformément à la présente clause ».

« L'enseignant régulier mis à pied ou qui a subi une réduction de tâches a priorité sur tout suppléant occasionnel pour effectuer la suppléance dans les matières d'enseignement qu'il enseigne habituellement ».

« Dans le cas où l'employeur entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires, l'employeur doit aviser le syndicat au moment même où tel sujet est inscrit pour débat à l'ordre du jour du Conseil scolaire de l'Ecole Sourp Hagop. Toutefois tel avis doit parvenir au syndicat au minimum 4 mois avant la date effective de la modification prévue ».

Index des conventions citées par secteur

Page

4. Mines, carrières et puits de pétrole

c.c. 14: Johns Manville Canada Inc. (Asbestos) et C.S.D. 3-36
c.c. 25: Sidbec-Normines Inc. (Port-Cartier) et F.T.Q. 3-49
c.c. 40: Mines Noranda Ltée (Div. Matagami) et F.T.Q. 3-69
c.c. 44: Iron Ore Co. of Canada et F.T.Q. 3-75

5. Manufactures

c.c. 3: Brasseries Labatt du Québec Ltée (Lasalle) et Ind. Int. 3-25
c.c. 7: Cie Sherwin-Williams du Canada Ltée (Montréal) et Ind. Int. 3-29
c.c. 8: Meubles Radisson Ltée (div. Marius Ouellet) et C.S.D. 3-30
c.c. 9: Société d'Aluminium Reynolds et C.S.N. 3-31
c.c. 10: Vickers Canada Inc. (Montréal) et C.S.N. 3-32
c.c. 13: Domglas Inc. (Montréal) et F.T.Q.-C.T.C., F.A.T.-C.O.I. 3-35
c.c. 20: Société Engineering Products du Can. Ltée et F.T.Q. 3-43
c.c. 22: Industrie Erco Ltée (Varennes) et C.S.N. 3-46
c.c. 23: Sidbec-Dosco Inc. (Montréal) et F.T.Q. 3-47
c.c. 24: Bilding Corticelli Inc. (Div. Donahue) et C.S.D. 3-48
c.c. 26: Imprimerie Transcontinentale Inc. et F.T.Q. 3-51
c.c. 28: La Cie de Papier Q.N.S. Ltée (et subsidiaire) et F.T.Q. 3-55
c.c. 29: Goodyear Canada Inc. (Montréal) et F.T.Q. 3-56
c.c. 31: Arlen Mills Ltée et Ind. Int. 3-58
c.c. 35: Scierie des Outardes Enr. (Hauterive) et F.T.Q.-C.T.C. 3-62
c.c. 36: Coop. Agricole du Bas-St-Laurent et C.S.N. 3-63
c.c. 42: Aliments Imasco (1980) Ltée (Div. Viau) et C.S.N. 3-72
c.c. 43: Beloit Canada Ltée (Sorel) et C.S.N. 3-73

7. Batiment et travaux publics

c.c. 32: Cie de Pavage d'asphalte Beaver C.S.N. 3-59

7. Transport, communications et autres services publics

c.c. 11: Ambulance Fleury Inc. et C.S.D. 3-33
c.c. 15: Société Radio-Télévision du Québec (Mtl) et C.S.N. 3-37
c.c. 16: Les Autobus Boucherville Inc. et Ind. Loc 3-39
c.c. 18: Messagerie Villeneuve Inc. et Livraison Lepage Ltée et C.S.N. 3-41
c.c. 33: Riverains Transport Inc. et Ind. Loc. 3-60
c.c. 34: Assoc. des Routiers publics du Québec Inc. (Mtl) et Ind. Int. 3-61

8. Commerce

c.c. 6: Provigo Détail Inc. (Div. de Montréal)et F.T.Q. 3-28
c.c. 12: Salois Automobile Ltée et C.T.C. 3-34
c.c. 21: Steinberg Inc. (Montréal) et F.T.Q. 3-44
c.c. 27: Mussens Équipment Ltd et F.T.Q. 3-54

Page

9. Finances, assurances et affaires immobilières

c.c. 39: Féd. des Caisses Populaires Desjardins (Mtl et Ouest du Québec) et F.T.Q. ... 3-67

10. Services

c.c. 5: Les Pères Servites de Marie (Séminaire St-Augustin) et F.T.Q. 3-27
c.c. 17: Western International Hotels Inc. et F.T.Q.-C.T.C 3-40
c.c. 19: Société du Grand Théâtre de Québec et C.T.C. 3-42
c.c. 30: Delta des Gouverneurs Inc. (Manoir Richelieu) et C.S.N. 3-57
c.c. 41: Hôtel « Le Quatre Saisons » (Mtl) et C.S.N. 3-70
c.c. 46: Église Arménienne Sourp Hagop et Ind. Loc. 3-79

11 Administration publique

c.c. 1: Ville de St-Jérôme et C.T.C. 3-23
c.c. 2: Ville de New Richmond et C.S.N. 3-24
c.c. 4: Corp. municipale de la paroisse de Cap-Rouge et Ind. Provin. 3-26
c.c. 37: Ville de Côte-Saint-Luc et F.T.Q.-C.T.C. 3-64
c.c. 38: Ville de Baie Comeau et S.C.F.P.-F.T.Q.-C.T.C. 3-66

Le travail à temps partiel, le partage du travail et la sous-traitance, ces trois sujets d'actualité font l'objet de ce recueil de clauses-types.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, dont le statut et les conditions de travail peuvent beaucoup varier d'un contexte à l'autre, l'étude montre que les employés réguliers obtiennent, dans l'ensemble ou dans la majorité des clauses négociées, les mêmes avantages que les salariés à temps plein, au prorata du temps travaillé. Or, il en va tout autrement des salariés à temps partiel non réguliers, qu'on pourrait qualifier de "réservistes".

Par ailleurs, le partage du travail, qu'il faut d'abord distinguer du partage de l'emploi, est abordé ici comme une mesure de sécurité d'emploi prévue dans certaines conventions collectives. Les clauses de partage du travail varient considérablement : certaines le favorisent très fortement ; d'autres, très minoritaires, le prohibent. L'étude comprend également un bref exposé du programme du gouvernement fédéral en matière de partage du travail.

Au chapitre de la sous-traitance enfin, la protection négociée et inscrite dans les contrats de travail varie beaucoup parce que cette pratique constitue une menace plus ou moins sérieuse pour l'emploi selon les industries et les types de tâches. Les clauses présentées et leur analyse fournissent un aperçu des principales tendances au Québec.

La collection *Études et recherches* publie des travaux réalisés ou subventionnés par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail qui sont jugés d'intérêt général pour les praticiens et les chercheurs dans le domaine des relations du travail et de la gestion des ressources humaines ou par tous ceux que préoccupent les phénomènes reliés au marché du travail. Ces ouvrages fournissent un complément aux productions statistiques et aux études publiées tous les mois dans la revue *Le marché du travail*.

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

Imprimé au Québec, Canada